



## ¿ROTACION O DESPLAZAMIENTO DEL TRABAJADOR? ¡No, por favor! O ¡ Si, por favor!

(\*) **Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos**  
**ABOGADO**

Karina, nos consulta que su jefe inmediato le comunico que le van a rotar es decir le van a destacar o desplazar a un lugar diferente de su centro de labores. Y nos pregunta, si es factible que ella acepte tales condiciones.

Al respecto le indicamos que la rotación es una modalidad de desplazamiento que no requiere consentimiento del trabajador, no obstante la entidad empleadora deberá respetar las formalidades contenidas en el manual normativo del personal, - si es que lo tienen -o en algún directiva interna, pero siempre respetando la categoría remunerativa y grupo ocupacional del trabajador.

El caso expuesto por la consultante se circunscribe a una rotación efectuada por su entidad empleadora a un cargo de menor jerarquía, situación que no se ajusta a lo dispuesto en el contenido normativo de su contratación dada la naturaleza de la misma.

Por ello, la entidad empleadora solo podrá rotar a sus trabajadores, en tanto ello suponga un respeto estricto a sus derechos, como lo son la asignación de funciones similares que venía realizando, respeto por la categoría y nivel remunerativo alcanzado.

Sin perjuicio de lo expresado en párrafos precedentes, resulta importante señalar que es necesario distinguir a la rotación de la designación en el sentido que mientras la rotación implica la reubicación del trabajador en otra área distinta a la que presta servicios, respetando el nivel y grupo ocupacional del servidor; la designación supone situar al servidor en un cargo de mayor nivel y de responsabilidad directiva, pero que al finalizar dicha modalidad de desplazamiento, el servidor retorna a su plaza de origen, sin que ello implique una reducción injustificada de categoría, además de no perjudicar el pago diferencial permanente en caso el servidor haya ocupado el cargo de responsabilidad directiva al menos 3 años.

En cuanto a los únicos traslados justificados debo indicar que la Corte Suprema ha determinado que el “Traslado por reorganización empresarial no necesita de consentimiento de trabajadores. En ese sentido la **máxima instancia judicial, indico que comunicar el cambio no es un requisito porque resulta imperativo**

---

(\*) **Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.

---

**para que la empresa continúe desarrollando su actividad económica, por tal motivo** la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia ha emitido un pronunciamiento relevante en materia de subrogación patronal (Cas. Lab. N° 1162-2013 Junín), que tiene como origen el recurso de casación –declarado fundado por la Sala– presentado por Telefónica del Perú S.A.A. y Telefónica Móviles S.A.

### **¿TRASLADO O REUBICACION DEL TRABAJADOR?**

**¡ Si, por favor! O ¡No, por favor!**

Verónica, nos consulta porque la empleadora se resiste y le niega su incorporación al centro laboral, pese haber presentado Informe Médico, y demás documentos sustentatorio que dan fe que pueden desempeñar cualquier actividad laboral que no tenga restricción o riesgo con el estado de salud que viene tratándose. Asimismo nos indica que ha solicitado mediante carta su incorporarse a su puesto de trabajo, toda vez que su vínculo laboral estuvo suspendido durante el tiempo que duro su tratamiento médico.

Asimismo nos indica que esta situación viene agravando toda vez que hace 7 meses que no percibe remuneración alguna afectado gravemente si situación personal y familiar.

**Con respecto a la consulta anterior debo indicar previamente lo siguiente:**

Que si bien el empleador puede modificar las condiciones de trabajo –entre ellas, el lugar de prestación de servicios–, este poder no es absoluto y debe ejercerse de acuerdo a las pautas que ha desarrollado la vía jurisprudencial quien considera que se debe prever y evaluar para que el traslado no sea arbitrario y ocasione un perjuicio en contra del trabajador, por tal motivo los jueces insisten en que todo traslado debe originarse de una condición objetiva que lo justifique (Cas. N° 298-99-Lima). En caso contrario, el trabajador deberá aportar pruebas de que existió el ánimo de perjudicarlo (Exp. N° 00593-2009-PA/TC y Cas. Lab. N° 505-2010-Lima). Por último, el traslado no debe atentar contra el ejercicio de las actividades sindicales del trabajador (Exp. N° 8330-2006-PA/TC y Exp. N° 02318-2007-PA/TC).

### **EI TC FIJA LIMITES AL TRASLADO GEOGRAFICO DE SUS TRABAJADORES:**

En el caso Felipe Aguirre es el único sustento de sus dos hermanos, Luis y Juan Carlos. Ambos padecen de discapacidad absoluta, por lo que están a su cuidado por un mandato judicial que lo nombra como curador.

---

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.

---

Gracias a su trabajo como recibidor- pagador en el Banco de la Nación (sucursal Arequipa), Felipe podía solventar tanto los gastos necesarios para atender a sus hermanos como los de su propia familia, hasta el año 2010. En esa fecha, la entidad financiera le notificó que debía trasladarse a Sicuani (Cusco), donde continuaría realizando el mismo trabajo en la sucursal de aquella ciudad.

La respuesta de Felipe fue comunicarle a la entidad su imposibilidad para viajar fuera de Arequipa, pues el traslado implicaría dejar a sus hermanos completamente desamparados. El Banco de la Nación, sin embargo, no atendió su reclamo y le ordenó que cumpliera con el requerimiento. Felipe no lo hizo, y trató de seguir trabajando en su puesto habitual, en Arequipa. La reacción del banco fue categórica: le negó el ingreso a ese centro de trabajo y le despidió por la causal de inasistencia injustificada a su nuevo centro de trabajo.

Así las cosas, Felipe decide interponer una demanda de amparo contra el Banco de la Nación. Al ser desestimada judicialmente, presenta un recurso de agravio constitucional ante el Tribunal Constitucional, quien estableció que el traslado del trabajador no debe vulnerar el derecho a la unidad familiar, el cual se verifica especialmente en los casos en que los familiares del trabajador sufren algún menoscabo físico o psicológico (Exp. N° 02904-2011-PA/TC).

El TC recordó que toda persona afectada por una disminución en sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial y ser protegido particularmente por el Estado. Por ello, el TC estimó la demanda, declaró la nulidad del despido y ordenó que Felipe volviera a su puesto de trabajo en la sucursal de Arequipa del Banco de la Nación; donde Luis y Juan Carlos podían seguir contando con el cuidado de su hermano.

### **Los límites del poder de dirección del empleador**

La legislación laboral reconoce al empleador una serie de prerrogativas originadas de su posición particular en la relación laboral. Entre ellas, se encuentra la posibilidad de introducir de modo unilateral modificaciones sustanciales y no sustanciales en la relación de trabajo (conocida como *ius variandi*). Este poder de dirección, sin embargo, debe tener límites.

---

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.

---

El problema es determinar qué tipos de estas modificaciones suponen una afectación esencial, especialmente si se tiene en cuenta que la legislación peruana es muy limitada sobre el tratamiento de esta figura. El artículo 9 del D.S. N° 003-97-TR, por ejemplo, indica de modo tangencial 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 los criterios de razonabilidad y las necesidades de la empresa.

A esto se añade que no existe en nuestra legislación un procedimiento especial para cambiar las condiciones de trabajo, regulación que sería relevante para garantizar el derecho a la defensa del trabajador afectado.

El único instrumento con que cuenta el trabajador para observar una decisión de su empleador carente de toda justificación es el dispuesto por el artículo 30 del D.S. N° 003-97-TR. Este señala una serie de causales para que se configure un acto de hostilidad equiparable al despido, pudiendo el trabajador solicitar el cese de dicho acto o la terminación del contrato de trabajo junto con el pago de una indemnización.

### **La movilidad geográfica del trabajador y sus alcances**

Una de las manifestaciones concretas del poder de dirección que genera más problemas es la referida al traslado del trabajador a un lugar distinto del habitual (movilidad geográfica), ya sea de modo temporal o permanente.

Dicho traslado incide, por supuesto, sobre uno de los aspectos fundamentales del contrato de trabajo (ámbito espacial de la prestación de servicios), íntimamente ligado con intereses extralaborales relativos a los planos personal, familiar y social del trabajador.

Por esta razón, es evidente la necesidad de establecer un equilibrio entre el poder del empleador de adaptar las labores a las necesidades de su organización empresarial y el derecho del trabajador de disfrutar de un grado de bienestar óptimo.

En ese sentido, como límite al ejercicio de esta facultad del empleador, el legislador peruano ha optado por establecer el principio de razonabilidad como un criterio indispensable para efectuar el traslado del trabajador, que exige la existencia de motivos válidos y determinados objetivamente; y

---

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.

---

catalogar como acto de hostilidad aquel traslado del trabajador que tenga como propósito ocasionarle un perjuicio.

Por otro lado, por vía jurisprudencial se ha tratado de reducir la falta de previsibilidad al evaluar si en el traslado del trabajador se ha actuado arbitrariamente o no. Sobre este aspecto, los jueces insisten en que todo traslado debe originarse de una condición objetiva que lo justifique (Cas. N° 298- 99-Lima). En caso contrario, el trabajador deberá aportar pruebas de que existió el ánimo de perjudicarlo (Exp. N° 00593-2009-PA/TC y Cas. Lab. N° 505-2010-Lima). Por último, el traslado no debe atentar contra el ejercicio de las actividades sindicales del trabajador (Exp. N° 8330-2006-PA/TC y Exp. N° 02318-2007-PA/TC).

La conclusión, por tanto, es que si bien el empleador puede modificar las condiciones de trabajo –entre ellas, el lugar de prestación de servicios–, este poder no es absoluto y debe ejercerse de acuerdo a las pautas antes referidas.

Asimismo esta facultad debe ser atendiendo el criterio de razonabilidad como criterio indispensable para efectuar el traslado del trabajador, más aun si tenemos en cuenta que el trabajador padece una enfermedad ocupacional, pues en este caso debe tomarse en cuenta que si se traslada a un lugar no apropiado afectaría su salud y podría ser catalogado como un acto de hostilidad en casos que se traslade a lugares que le ocasionen perjuicios a su salud. En atención a lo expuesto El TC recordó que toda persona afectada por una disminución en sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial y ser protegido particularmente por el Estado (Exp. N° 02904-2011-PA/TC).

---

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.