COLUMNISTA INVITADO

EL TRASLADO DE UN TRABAJADOR

Las empresas estatales y privadas, en varias ocasiones ven la necesidad de rotar a su personal geográficamente, ello en atención a que buscan el mejor funcionamiento y desempeño de la empresa; sin embargo, el rotar al personal de una sucursal a otra, no es bien tomado por el trabajador que será trasladado, generándose desde su perspectiva un acto hostil en su agravio.

El empleador debe tener en cuenta dos factores para que el traslado de un trabajador geográficamente no sea considerado como un acto de hostilidad; lo primero que se tiene que verificar es que el traslado de un trabajador esté fundado en una necesidad real de la empresa (ello debe ser comunicado al trabajador en la carta donde se informa el traslado); como segundo factor, el empleador debe considerar que el traslado no debe suponer un perjuicio al trabajador (separación de la unidad familiar, mayor costo de vida, perjuicios en la salud, etc).

SE DEBE BRINDAR FACILIDADES AL TRABAJADOR PARA QUE SU ESTADÍA NO LE GENERE UN PERJUICIO

Además de ello, el empleador debe brindar ciertas facilidades al trabajador para que su estadía en su nuevo lugar de trabajo no le genere un posible perjuicio; entre estas facilidades, está el cubrir los gastos de traslado e instalación del trabajador, un posible aumento de remuneración, algunas facilidades de traslado para que el trabajador visite a su familia, entre otras cosas.

Si el traslado de un trabajador no está debidamente motivado en alguna necesidad real de la empresa (justificación objetiva), no se podría cumplir con acreditar la razonabilidad y funcionalidad del traslado del trabajador, lo que, sin duda alguna, generaría una contingencia para la empresa, ya que, estaríamos sujetos a una posible imposición de multa por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo o del Poder Judicial, al haberse generado un acto de hostilidad.



JUAN ACEVEDO

ABOGADO LABORALISTA DEL ESTUDIO MUÑIZ PIURA