

Negociación y traslado de afiliados al sindicato



**César
Puntriano
Rosas**

Abogado
laboralista

En el segundo precedente del año emitido por el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) en la Resolución 002-2024-Sunafil/TFL, este sostiene que debe informarse al sindicato sobre los motivos del traslado de sus afiliados a otras sedes, pues no hacerlo impide entablar negociaciones para satisfacer los intereses del personal y de la empresa, lo que supone una afectación a su libertad sindical.

Añade el TFL que dentro del procedimiento inspectivo corresponde al empleador inspeccionado acreditar las causas objetivas que sustentan la decisión de trasladar al personal. Se indica que un inspector habría constatado un daño a un grupo de trabajadores sindicalizados desplazados a otros lugares de trabajo, generando que estuvieran desconectados entre sí y con la asociación sindical, afectándose su derecho de participación en actividades sindicales. Para el tribunal, esta medida constituye un ejercicio radical del *ius variandi*.

Manifiesta el TFL que el incumplimiento del deber de informar a los trabajadores afectados sobre los motivos del traslado a otras sedes con la presunta finalidad de mantener la relación laboral impidió que ellos, mediante la organización sindical, entablaran negociaciones para satisfacer los intereses de los trabajadores y de la empresa. Concluye el TFL que el traslado de los trabajadores afiliados a distintas sedes de trabajo afecta el ejercicio de su libertad sindical, considerando las características de estos prestadores de servi-

cios (operarios que laboran en actividades que demandan esfuerzos físicos que les alejan del uso de medios de comunicación digitales durante sus labores).

El poder de dirección habilita al empleador a efectuar cambios en la manera como el trabajador realiza sus labores siempre y cuando la medida resulte razonable y exista una necesidad empresarial que la justifique. Esto comprende el traslado (movilidad geográfica). La normativa vigente no requiere que el empleador negocie con el personal ni con el sindicato antes de la adopción de la medida como sí ocurría con el D. S. N° 011-2020-TR, tratándose de medidas previas en una suspensión perfecta de labores por el covid-19. Tomar la medida sin justificación constituye un ejercicio excesivo del *ius variandi* e inclusive si el traslado busca perjudicar al personal, este puede darse por despedido o reclamar judicialmente el cese de actos hostiles. En el caso se denunció al empleador por actos antisindicales al haber trasladado a los afiliados sin sustento alguno a diversas zonas del país, lo cual afectó el ejercicio de la libertad sindical individual de los afiliados y la del sindicato. ¿Qué hubiera pasado si el empleador acreditaba en el procedimiento inspectivo la razón objetiva del cambio? ¿El inspector hubiera validado la medida? Debería ser así. El fuero sindical protege a determinados trabajadores de los traslados sin justificación, por lo que si existe justificación, la medida es legal. Muchos empleadores prefieren negociar con el personal para evitar resoluciones que requieren el consentimiento para avalar estas medidas. Las órdenes impartidas por el empleador se presumen válidas, debiendo contar con justificación objetiva y razonable, no debe esperarse la aceptación de los trabajadores involucrados.