



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E.253281 (1616)2022

Juridico

1055

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato de Trabajo; Carácter consensual; Modificación del lugar de prestación de los servicios; lus variandi;

RESUMEN:

El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse en la medida que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar y ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 12.07.2023 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Presentación digital, de 14.11.2022; de Jorge Alexy Zavala Bravo.

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SR. JORGE ALEXY ZAVALA BRAVO
LUIS MATTE LARRAIN N° 1106
jorge.zavalabravo@gmail.com

28 JUL 2023

Mediante presentación del ANT.2), Ud. consulta respecto de la facultad del art. 12 del Código del Trabajo, en específico, si se considera "menoscabo" el cambio físico donde se presten los servicios, dentro de la ciudad, pero, aumentando en una hora más el viaje del trabajador al lugar de trabajo.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 10 N°3 del Código del Trabajo señala: "El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

"3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse."

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que una de las cláusulas mínimas que debe contener todo contrato de trabajo es aquella relativa al lugar o ciudad en que se deben prestar los servicios para los que el dependiente ha sido contratado.

Por su parte el artículo 12 del mismo cuerpo legal, en su inciso primero, dispone:

"El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador."

Del contexto de la disposición transcrita se desprende que el empleador puede alterar por su sola voluntad las condiciones contractuales relativas a la naturaleza de los servicios y/o el sitio o recinto en que éstos deban prestarse cuando ha cumplido, en cada caso, con las exigencias legales respectivas. (Ord. N° 1469 de 14.03.2016 y Ord. N° 2247 de 27.12.2022)

Así, si el empleador pretende alterar el sitio o recinto en que deben prestarse los servicios deben concurrir dos requisitos, a saber:

- a.- Que el nuevo sitio o recinto quede ubicado dentro del mismo lugar o ciudad, y
- b.- Que la alteración no produzca menoscabo para el trabajador.

Respecto del primer requisito, esta Dirección del Trabajo ha resuelto en oficio circular N°5, de 02 de marzo de 1982, *"el nuevo sitio o recinto debe forzosamente quedar ubicado dentro de la ciudad donde primitivamente se prestan los servicios o dentro del mismo predio, campamento o localidad, en el caso de faenas que se desarrollen fuera del límite urbano"*.

Asimismo, conforme al referido oficio circular "constituye menoscabo todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio-económico del trabajador en la empresa, tanto como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución del ingreso, etc."

De acuerdo a lo expresado anteriormente, preciso es concluir que si bien una empresa se encuentra facultada para modificar unilateralmente el lugar donde el trabajador se desempeña, siempre y cuando el nuevo sitio o recinto donde debe prestar servicios quede ubicado dentro de la misma ciudad o localidad, ello es jurídicamente viable en tanto el traslado no provoque al trabajador menoscabo físico o moral, según lo ha resuelto la reiterada jurisprudencia de este Servicio, entre otros, en dictamen N° 7149, de 26.11.85.

Al respecto, este Servicio mediante Dictamen N° 3351/185 de 09.06.1997, precisó que el ejercicio de esta facultad del empleador" (...) no puede en caso alguno dejar de ser una legítima manifestación de la facultad de mando del empleador, puesto que de ser así pasaría a ser un abuso del derecho, en cuyo caso al trabajador le asistiría el derecho de oponerse a tales exigencias, lo que se denomina en doctrina el *ius resistenciae*".

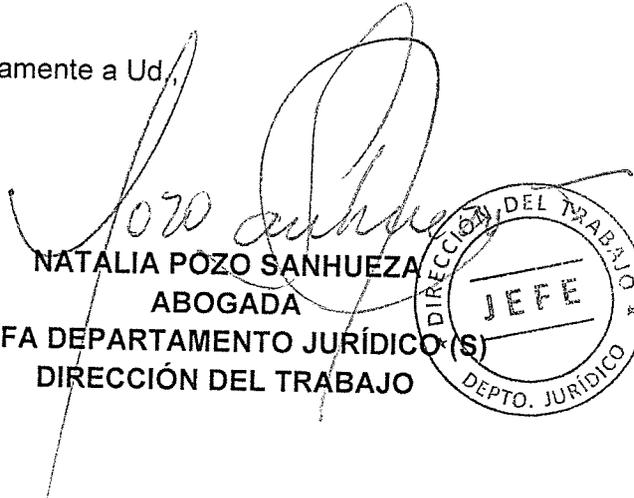
Entonces, si el cambio de lugar de trabajo se refiere a una ciudad distinta a la primitivamente estipulada en el contrato de trabajo, el empleador debe contar necesariamente con el consentimiento del trabajador, toda vez que con ello se estaría alterando una de las condiciones del contrato, cual es el lugar de prestación de los servicios. Ahora bien, si el cambio de domicilio de una empresa se efectúa dentro de la misma ciudad

inicialmente convenida en el contrato de trabajo, puede efectuarse por el empleador en forma unilateral, siempre y cuando dé cumplimiento a los requisitos contemplados en el artículo 12 del Código del Trabajo.

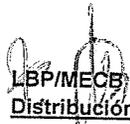
Por lo tanto, si el cambio de lugar de trabajo, aun cuando se realice en la misma ciudad, genera menoscabo económico o laboral para el trabajador, entendiéndose por tal, "todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio económico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución del ingreso, imposibilidad de trabajar horas extraordinarias, diversa frecuencia de los turnos, etc.", en opinión de este Servicio dicha modificación unilateral no se ajusta a Derecho.

En consecuencia, de conformidad a las normas laborales citadas y jurisprudencia administrativa comentada, cumpro con informar a Ud. que, en virtud del denominado ius variandi, el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse en la medida que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar y ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Saluda atentamente a Ud,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/MECB
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control