



**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 1887 (522) 2016**

Jurídico

1469

ORD.: _____/

MAT.: Resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique unilateralmente el lugar en que han de prestarse los servicios, en la medida que concurren los supuestos analizados en el cuerpo del presente informe.

ANT.: Presentación de 18.02.2016, de Perfil Market Servicios Ltda.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

14 MAR 2016

**A : PEDRO JULLIAN GROHNERT
PERFIL MARKET SERVICIOS LTDA
RECOLETA N° 4422, HUECHURABA**

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto a la procedencia del cambio de lugar de trabajo, respecto de un dependiente que se desempeña en régimen de subcontratación, en labores de reposición de mercaderías en supermercado, en circunstancia que la empresa mandante ha prohibido el ingreso del trabajador a su local.

En particular, formula las siguientes consultas:

1.- ¿Puede cambiarse de local al trabajador que ha sido objeto de una prohibición de ingreso a un local?

2.- Si el trabajador no acepta el cambio de lugar de prestación de servicios, a pesar de tener prohibición de ingreso al local ¿puede ser despedido sin derecho a indemnización?

Al respecto, cumplo con informar a Uds. 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.

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.

Ahora bien, para que se entienda que concurre el primer requisito, según lo ha resuelto esta Dirección 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, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución del ingreso, etc."

Por consiguiente, la única forma en que el empleador puede alterar unilateral el sitio o recinto en que el trabajador debe prestar sus servicios, es de acuerdo a lo dispuesto en la norma precedentemente transcrita y comentada, lo que significa, a la vez, que el cambio de domicilio en estas condiciones debe necesariamente producirse dentro de la misma 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.

Por lo expuesto, aún cuando la necesidad de cambiar el lugar de trabajo, derive de una decisión adoptada por un tercero –sujeto que no es parte de la relación laboral– en este caso el supermercado, el empleador se encuentra jurídicamente facultado para unilateralmente destinar al trabajador a otro lugar, en la medida que concurren los supuestos precedentemente analizados.

Ahora bien, dadas las circunstancias del caso, y conforme al tenor de su pregunta N° 2, procede distinguir:

1.- 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.

2.- Por el contrario, 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, dando cumplimiento a los requisitos contemplados en el artículo 12 del Código del Trabajo.

Por consiguiente, la negativa del trabajador a desempeñar los servicios convenidos en una ciudad distinta a la pactada, o en condiciones que pudieran causarle menoscabo, en opinión de este Servicio, no autoriza al empleador para poner término a la respectiva relación laboral por una causal imputable a aquél.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique unilateralmente el lugar en que han de prestarse los servicios, en la medida que concurran los supuestos analizados en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,



JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



BP/PRC

Distribución:

-Jurídico, Partes, Control