



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E 270309(2052) 2024

ORD. N°: 577

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Código del Trabajo, artículo 12. Incumplimiento.

RESUMEN:

La doctrina vigente de este Servicio relativa a la facultad con que cuenta el empleador para alterar la naturaleza de los servicios, el sitio o recinto en que deben prestarse, o la distribución de la jornada conforme al artículo 12 del Código del Trabajo, es la señalada en el cuerpo de este informe, correspondiendo que frente a una infracción de la citada norma legal se denuncien los hechos en la respectiva Inspección del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 05.08.2025 y 18.06.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 26.02.2025, de Empresa Farmacias Cruz Verde S.p.A.
- 3) Ordinario N°49, de 12.02.2025, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 4) Oficio Ordinario N°1301-33595/2024, de 01.10.2024, de Jefe Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.
- 5) Presentación de 27.09.2024, de Sindicato de Trabajadores N°1 de la Empresa Farmacias Cruz Verde.

SANTIAGO, 27 AGO 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A: SINDICATO DE TRABAJADORES N°1
EMPRESA FARMACIAS CRUZ VERDE**

Mediante presentación del antecedente 5), se ha requerido un pronunciamiento de este Servicio respecto de la legalidad del nuevo formato de contratación del personal de auxiliares de farmacia implementado por la Empresa Farmacias Cruz Verde S.p.A. RUT

89.807.200-2, que han pasado a denominarse "*Auxiliares de Farmacias Multifuncional Volante*", por estimarse que su cláusula segunda infringe el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo al permitir que la empresa pueda cambiar el lugar en que prestan servicios estos trabajadores en cualquier momento.

De igual forma se plantea que, hasta unos meses atrás, frente a la ausencia o inasistencia injustificada e intempestiva de un Químico Farmacéutico por razones de normativa sanitaria la empresa procedía a cerrar el local, por lo que los trabajadores eran liberados pudiendo retirarse a sus domicilios, criterio que se ha alterado por la empresa enviándolos a otros locales, aun cuando dichos locales se encontraran con dotación completa, lo que impediría a esos trabajadores desarrollar sus funciones de vendedor en aquellos, significándoles un menoscabo económico, al igual que una transgresión del aviso de 30 días por el cambio de jornada que le significa al trabajador en cumplimiento del nuevo horario de trabajo del local de destino.

Ambas situaciones a juicio del sindicato recurrente contravienen la normativa laboral, particularmente el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo conforme al cual los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

Sobre el particular, cumplo con informar a Uds., que dando cumplimiento al principio de bilateralidad de la audiencia se confirió traslado a la empleadora, el cual fue respondido mediante documento del antecedente 2), indicando que la presentación del sindicato esta formulada en términos generales, sin precisar cuáles serían los trabajadores afectados.

Señala que los contratos de trabajo acompañados por el sindicato en su presentación no están referidos a trabajadores que en la actualidad sean volantes y que los hechos expuestos carecen de veracidad, como ocurre con los contratos de trabajo con la naturaleza de volante, los que según el sindicato habrían sido establecidos desde septiembre de 2024 por la empresa, en circunstancias que según contrato de trabajo que acompaña se acredita su existencia desde el año 2023.

Agrega que, la materia sometida a consideración de la Dirección del Trabajo versa sobre aspectos fácticos controvertidos entre las partes, por lo que estima que debería ser resuelta por los Tribunales de Justicia al tenor del artículo 420 del Código del Trabajo, y en el evento que los hechos mencionados por el sindicato constituyeran una infracción de la legislación laboral, correspondería que se practicara una fiscalización al tenor del artículo 1° letra a) del DFL N°2 de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo y de lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo.

Indica que la modalidad de contratación volante tiene por objeto dar mayor operatividad a los distintos locales de farmacia dentro de la zona específica en que se encuentra el trabajador ante necesidades de cubrir dotación, sea por aumento de ventas o de público y también hacer frente a situaciones de emergencia, como ausencias intempestivas o justificadas, licencias médicas de trabajadores, contando la empresa actualmente con 22 trabajadores que desempeñan el cargo de auxiliar de farmacia multifuncional volante y 116 funcionarios multifuncional no farma volantes, no existiendo información de algún reclamo de dichos trabajadores sobre un aspecto relacionado a estas materias.

Destaca que, la empresa cumple en sus contratos con todas las obligaciones del artículo 10 del Código del Trabajo, en especial, con lo dispuesto en el N°3. Al respecto, cada trabajador en modalidad de Volante conoce, en primer lugar, la ciudad en específico

donde prestar sus servicios, y el lugar en la ciudad donde debe prestar sus servicios, al tenor de lo que dispone dicha norma y que la empresa informa mediante correo electrónico a cada trabajador por medio de su jefatura, el turno y local en específico donde debe prestar sus servicios en la respectiva semana, lo que es reconocido implícitamente por el sindicato en su presentación al señalar que el artículo segundo del contrato de estos dependientes dispone la posibilidad de que el trabajador preste sus servicios en uno cualquiera de los establecimientos o locales de farmacia semanal o mensualmente o en cualquier momento con la periodicidad que sea necesaria.

Indica que, no queda claro si en los hechos, lo que solicita el Sindicato es pronunciarse sobre la determinación del lugar de prestación de los servicios del artículo 10 N°3 del Contrato de Trabajo o la posibilidad que la empresa ejercite esta facultad de ius variandi al cambiar el lugar de prestación de los servicios del trabajador, respecto del cual el sindicato no presentaría ejemplos concretos de fechas o situaciones en que la empresa hubiese incurrido en un supuesto ejercicio “abusivo” del ius variandi, o comenzado a cursar notificaciones de cambio de local “*incluso por algunas horas en una jornada desde un local a otro*” siendo el trabajador supuestamente destinado “*a un local en donde no existe un punto o POS habilitado*” [...] “*quedando en los hechos sin hacer nada, provocando menoscabo*”, práctica que según el sindicato sería supuestamente realizada por la empresa desde hace pocos meses, puesto que antes los trabajadores eran liberados de sus funciones, sin aportar antecedentes que permitan a la empresa revisar lo pertinente.

Finaliza indicando que no es efectivo que la empresa no respete el plazo de 30 días de anticipación que establece el artículo 12 del Código del Trabajo, ya que dicha disposición legal, en su inciso segundo, exige que se cumpla con dicho plazo cuando se altera la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, lo que no ocurre en el caso planteado por el Sindicato. Cada vez que la empresa ejerce la facultad de ius variandi con un cambio de local, antes de dicho plazo, no modifica la distribución horaria del trabajador, pasando a prestar sus servicios al local de destino en idéntica jornada a la que mantenía con anterioridad, la cual se mantiene inalterable para el trabajador (a) que es notificado de cambio de local, de la forma expuesta, hasta que se encuentra en el local de destino luego de dichos días que expone la norma señalada.

Habiendo resumido lo planteado tanto por el sindicato en su presentación, como por la empresa en su respuesta al traslado, cabe señalar que se tuvo a la vista un ejemplar del denominado “Contrato de trabajo funcionario multifuncional no farma volante” del año 2023, y otro del “Contrato de trabajo auxiliar de farmacia multifuncional”, del año 2024, ambos referidos a una misma trabajadora.

Las cláusulas Primero y Segundo del Contrato de Trabajo Funcionario Multifuncional No Farma Volante, correspondiente al año 2023, establecen lo pertinente:

“PRIMERO: El trabajador por este acto e instrumento, se compromete a desempeñar las labores de FUNCIONARIO MULTIFUNCIONAL NO FARMA VOLANTE de establecimiento o local de farmacia. Esto es, se obliga a desempeñar todas las labores que directa o indirectamente correspondan y sean connaturales al normal y correcto desarrollo de las funciones de servicio, venta y atención a público, propias del giro comercial de su empleador, entre las cuales se comprenden, sin que la enumeración sea limitativa, a vía ejemplar las siguientes:

- 1.- Vendedor de productos no farma volante (Belleza, Cuidado Personal, Productos Naturales y No Medicamentos).
- 2.- Cajero, labor que también comprende la de recepción, y recaudación de pagos, su custodia y entrega al empleado;

- 3.- Empaque, que comprende la recepción, entrega, control inventario, canje empaque y despacho de mercaderías;
- 4.- Cualquiera otra labor que fuese necesaria para cumplir con las tareas recién descritas y que se inserten en el contexto de multifuncionalidad.
- 5.- Despacho de productos realizados por ventas, a través de canales digitales y/o despachos e-commerce.

El trabajador declara conocer y aceptar todas y cada una de las funciones que el empleador le podrá encomendar, aceptando desde ya el concepto de multifuncionalidad que el cargo supone, según se ha expuesto, pudiendo en consecuencia, desempeñar una o más de las funciones indicadas previa comunicación por escrito del empleador, circunstancia que este último eleva al carácter de esencial para todos los efectos a que hubiere lugar.

Para los efectos este contrato, al trabajador también se le designará, en adelante, como **FUNCIONARIO MULTIFUNCIONAL NO FARMA VOLANTE**.

SEGUNDO: El trabajador se compromete a prestar sus funciones en uno o cualquier de los establecimientos o locales de farmacia que FARMACIAS CRUZ VERDE S.p.A. explote o llegue a explotar en la REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO, el cual le será asignado semanal o mensualmente, o en cualquier momento con la periodicidad que el empleador determine, de acuerdo a sus facultades privativas de administración y a los requerimientos de personal que se vayan suscitando para cada uno de estos locales o establecimientos; pudiendo el empleador redestinarlo tantas veces como lo estime necesario, declarando el trabajador estar conforme con esta disposición contractual atendida su calidad de funcionario del empleador y la naturaleza de sus funciones. Declara el trabajador asimismo, conocer todos y cada uno de los locales que el empleador explota en la zona geográfica recién mencionada, entendiéndose incorporados a dicha zona los locales que a partir de esta fecha se inauguren por el empleador. Se deja constancia, que el trabajador empezará cumpliendo sus funciones en la zona operativa denominada **ZONA PONIENTE DE SANTIAGO**.

Por otra parte, el contrato individual de trabajo de Auxiliar de Farmacia Multifuncional de fecha 01.09.2024, suscrito entre la empresa y una dependiente en sus cláusulas Primero y Segundo señala:

“PRIMERO: El trabajador, por este acto e instrumento, se compromete a desempeñar las labores de Auxiliar de Farmacia Multifuncional Volante de establecimiento o local de farmacia. Esto es, se obliga a desempeñar todas las labores que directa o indirectamente correspondan y sean connaturales al normal y correcto desarrollo de las funciones de servicio, venta y atención a público, propias del giro comercial de su empleador, entre las cuales se comprenden, sin que la enumeración sea limitativa, a vía ejemplar las siguientes:

- 1.- Vendedor y auxiliar de farmacia volante;
- 2.- Vendedor de perfumería, belleza y cuidado personal
- 3.- Cajero, labor que también comprende la recepción, y recaudación de pagos, su custodia y entrega al empleador;
- 4.- Empaque, que comprende la recepción, entrega, control, inventario, canje, empaque y despacho de mercaderías;
- 5.- Cualquiera otra labor que fuere necesaria para cumplir con las tareas recién descritas y que se inserten en el contexto de multifuncionalidad.
- 6.- Despacho de productos realizados por ventas, a través de canales digitales y/o despachos e-commerce.

El trabajador declara conocer y aceptar todas y cada una de las funciones que el empleador le podrá encomendar, aceptando desde ya el concepto de multifuncionalidad y el carácter de

volante que el cargo supone según se ha expuesto, pudiendo, en consecuencia, desempeñar una o más de las funciones indicadas, en el local que el empleador le comunique, previa comunicación por escrito del empleador, circunstancia que este último eleva al carácter de esencial para todos los efectos a que hubiere lugar. Para los efectos de este contrato, al trabajador también se le designará en adelante, como AUXILIAR DE FARMACIA MULTIFUNCIONAL VOLANTE.

SEGUNDO: El trabajador se compromete a prestar sus funciones en uno cualquiera de los establecimientos o locales de farmacia, que FARMACIAS CRUZ VERDE S.p.A. explote o llegue a explotar en STGO SUR PONIENTE el cual le será asignado semanal o mensualmente, o en cualquier momento o con la periodicidad que el empleador determine, de acuerdo a sus facultades privativas de administración y a los requerimientos de personal que se vayan suscitando para cada uno de estos locales o establecimientos; pudiendo el empleador redestinarlo tantas veces como lo estime necesario, declarando el trabajador estar conforme con esta disposición contractual, atendida su calidad e funcionario del empleador y la naturaleza de sus funciones. Declara el trabajador asimismo conocer todos y cada uno de los locales que el empleador explota en la zona geográfica recién mencionada, entendiéndose incorporados a dicha zona los locales que a partir de esta fecha se inauguren por el empleador. Se deja constancia, que el trabajador empezará cumpliendo sus funciones en la zona operativa denominada STGO SUR PONIENTE, pudiendo ser trasladado a otro local conforme a lo ya señalado precedentemente”.

Del cotejo de las cláusulas antes transcritas fluye claramente que, en ambas modalidades de contratación, el trabajador se obliga a prestar sus funciones en uno o cualquiera de los establecimientos o locales que la empleadora explote o llegue a explotar en la Región Metropolitana tratándose de los funcionarios multifuncional farma no valente y en Santiago Sur Poniente tratándose de los auxiliares de farmacia multifuncional.

Igualmente, en ambos contratos de trabajo, se faculta al empleador para asignar semanal, mensualmente, o en cualquier momento los locales en que estos trabajadores desempeñarán sus funciones, declarando el trabajador estar conforme con esa disposición contractual atendida su calidad de funcionario del empleador y la naturaleza de sus funciones, declarando el trabajador conocer todos los locales que el empleador explota en la zona geográfica que indica el mismo instrumento.

Al respecto, 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.

El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias,”.

De la norma precitada fluye que el contrato de trabajo debe establecer la naturaleza de los servicios prestados, así como el lugar o ciudad en que hayan de ejecutarse, permitiendo acordar dos o más funciones específicas, las cuales podrán ser alternativas o complementarias.

La reiterada doctrina de este Servicio ha señalado que la finalidad de estas cláusulas es otorgar certeza y seguridad jurídica a las partes de la relación laboral, como acontece entre otros en Dictámenes Nros. 2703/042 de 19.05.2016, 3012/56 de

17.07.2008, 2855/161 de 30.08.2002, 2790/133 de 05.03.1995, y Ordinarios Nros. 934 de 10.07.2023, 1722 de 25.06.2021.

Respecto de la multiplicidad de funciones que se permite pactar en el contrato de trabajo, la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°2790/133 de 05.03.1995, ha señalado: "De acuerdo a la misma jurisprudencia, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a ejecutar para el respectivo empleador, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, puesto que de acuerdo con el artículo 1546 del Código Civil, todo contrato debe ejecutarse de buena fe, y por consiguiente, obliga, no solo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre le pertenecen".

El Dictamen N°2702/66 de 10.07.2003 ha precisado lo que debe entenderse por funciones específicas, alternativas o complementarias, señalando: "Acorde a lo expuesto en párrafos que anteceden, es posible sostener que para los fines previstos en el artículo 10 N°3 antes transcrito, por la expresión "funciones específicas" debe entenderse aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que las caracteriza y distingue de otras labores. Por su parte, por "funciones alternativas" deberá entenderse que son dos o más funciones específicas convenidas, las cuales pueden realizarse primero unas y luego otras, repitiéndolas sucesivamente. Finalmente, las "funciones complementarias" serán aquellas que estando expresamente convenidas sirven para completar o perfeccionar la o las funciones específicas encomendadas".

Así, este Servicio ha concluido que las relaciones de trabajo prolíficas en establecer multiplicidad de labores de variada índole, también afectan a la especificidad requerida acerca de las funciones a realizar, efecto que por consiguiente será perjudicial para la necesaria certeza que se pretende brindar al trabajador.

Al respecto, el Ord. N°3677 de 10.08.2017, ha sostenido que no se ajustan a derecho las cláusulas genéricas o amplias que podrían dejar al arbitrio del empleador las labores a desarrollar, o bien, que señalen funciones indeterminadas o cualquiera otra que no otorgue certeza al dependiente de las tareas específicas que se obliga a realizar para obtener el pago de su remuneración.

En otros términos, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a efectuar para el respectivo empleador, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, esto es, un detalle metódico, taxativo y específico de todas y cada una de las tareas que debe desempeñar cotidianamente el trabajador, pero una cosa distinta es utilizar una terminología excesivamente amplia que, al final de cuentas, permita entender incorporada en las funciones un inagotable listado de eventuales deberes, ya que atenta contra la mínima certeza que debe tener el contratante para cumplir debidamente sus obligaciones y hacer adecuada estimación de las contraprestaciones a su favor.

Ahora bien, a la luz del contexto normativo a que se ha hecho referencia, en la especie, la carga o volumen de trabajo de que da cuenta la modalidad establecida en los contratos de trabajo auxiliar de farmacia multifuncional, en relación a las funciones pactadas en los contratos de funcionario multifuncional no farma volante, si bien, pone de manifiesto las modificaciones introducidas en esta última, no es menos cierto que en la presentación no se denuncia que éstas hayan sido efectuadas de manera unilateral por el empleador, el cual, en su respuesta al traslado indica que mantiene un número de 116 trabajadores funcionario multifuncional no farma volante y que son 22 los trabajadores contratados como auxiliar de farmacia multifuncional, que correspondería a la nueva forma de contratación.

Sin embargo, la amplitud de la cláusula segunda en ambas modalidades de contratación transcritas en párrafos anteriores conforme a las cuales el trabajador se obliga a prestar sus funciones en uno o cualquiera de los establecimientos o locales que la empleadora explote o llegue a explotar en la Región Metropolitana tratándose de los funcionarios multifuncional farma no valente y en Santiago Sur Poniente en el caso de los auxiliares de farmacia multifuncional, claramente resta certeza a estos dependientes al facultar al empleador para asignar mensual, semanalmente, o en cualquier momento los locales en que estos trabajadores desempeñaran sus funciones.

Al respecto, esta Dirección ha sido categórica en este punto, sosteniendo que "la finalidad o intención del legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la naturaleza de los servicios fue, conforme lo ha reiterado la doctrina de esta Institución, la de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, puesto que, a través de esta exigencia, el dependiente conoce la labor específica que debe cumplir, y el empleador los servicios que le requerirá, propósito éste que se cumple si la determinación de los mismos se hace en los términos concretos señalados precedentemente" (Ver, entre otros, dictámenes Nros. 2302/0129 de 03.05.1999; 1115/57 de 25.02.1994; y 4510/214 de 05.08.1994).

En otros términos, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a efectuar para el respectivo empleador, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, no resultando suficiente para obviar dicha circunstancia que el trabajador haya manifestado su conformidad, como se indica en ambas modalidades de contratación, ya que significaría infringir el inciso 2° del artículo 5 del Código del Trabajo, conforme al cual, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo, por lo que dichas estipulaciones atentan contra el principio de certeza que establece el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo.

Por otra parte, respecto a si la destinación de los trabajadores a un local distinto de aquel en que cumplen sus funciones cuando se produce la ausencia o inasistencia injustificada del químico farmacéutico, infringe lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo, cabe señalar que esta norma 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.

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".

Del artículo precitado fluye que el empleador por una parte, puede alterar la naturaleza de los servicios, o el sitio o recinto en que deban prestarse y por otra, alterar la distribución de la jornada.

Como indica el inciso 1° del mismo, 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).

De esta forma, 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.

A su vez, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 2° del mismo precepto, el empleador dispone de la facultad de alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, siempre y cuando se den circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, y se dé el aviso correspondiente al trabajador con 30 días de anticipación a lo menos, requiriéndose para que el empleador pueda hacer uso unilateral de esta facultad que concurren dos requisitos:

- a.- Que existan circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa, o a algunas de sus unidades o conjuntos operativos y
- b.- Que se dé el aviso con la anticipación mínima indicada por la norma.

Esta facultad sólo autoriza para alterar la distribución de la jornada convenida y no su duración, y únicamente para adelantar o postergar la hora de ingreso hasta en 60 minutos, dando aviso al trabajador con 30 días de anticipación, pudiendo el trabajador reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva dentro del plazo de 30 días hábiles, contados desde la notificación de dicho aviso, para que ésta se pronuncie acerca de si el empleador dio cumplimiento a las exigencias que impone la norma. De la resolución de la Inspección se podrá recurrir, dentro del plazo de 5 días de notificada, ante el juez competente, el que fallará en única instancia y sin forma de juicio.

Con relación a lo indicado, este Servicio ha determinado en Ordinario N°3351/0185 de 09.06.1997 que el *ius variandi* consiste en la facultad que tiene el empleador, derivada de su potestad o poder de dirección, para alterar unilateralmente los límites de la prestación de trabajo, agregando que es una atribución que rompe la consensualidad del contrato de trabajo, al permitir al empleador, modificar bajo las modalidades previstas por el legislador, las condiciones acordadas por ambos contratantes.

La misma jurisprudencia administrativa también ha aclarado que esta potestad patronal 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 a oponerse a tales exigencias, lo que se denomina en doctrina el "*ius resistendae*".

Luego, en el evento de observarse una modificación de las funciones en los términos que se han expuesto, sin cumplirse los requisitos y condiciones que establece el artículo 12 del Código del Trabajo, resultaría procedente al trabajador efectuar la denuncia correspondiente ante la Inspección del Trabajo a objeto de que esta lleve a efecto el procedimiento inspectivo de rigor, conforme lo dispone el citado precepto, denuncia que por

aplicación del artículo 220 del mismo cuerpo legal, es posible presentar a la organización sindical a la que se encuentra afiliado en su representación, sin perjuicio de que como indica el Dictamen N°3996/199 de 02.12.2002, que este Servicio, por necesidades operativas, disponga que el sindicato respectivo inicie, mediante denuncia, el procedimiento administrativo que corresponda, siempre y cuando se obtenga con posterioridad del inicio del referido procedimiento, la voluntad expresa del trabajador en orden a dar curso al ejercicio de la acción de reclamo por ejercicio ilegal del derecho a variación o "ius variandi".

En cuanto al menoscabo a que alude el inciso 1° del artículo 12 del Código del Trabajo, cabe hacer presente que la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha sostenido, a través de Ord. 1509, de 03.05.83, entre otros, que 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, imposibilidad de trabajar horas extraordinarias, diversa frecuencia de los turnos, etc.

Por último, determinar si el que los trabajadores materia de la consulta sean enviados a cumplir sus funciones en otro local como consecuencia de la ausencia del químico farmacéutico, obedece a una decisión arbitraria del empleador que genera menoscabo en los dependientes, ya sea por obligarles a cumplir un horario diverso al pactado, o alterar sus funciones, constituye una cuestión de hecho que para ser determinada hace necesario previamente que el trabajador o el sindicato al que esté afiliado hayan formulado ante este Servicio su denuncia contra el empleador dentro de los treinta días hábiles de ocurrida la alteración de las condiciones de trabajo sin cumplir los requisitos establecidos por el artículo 12 del Código del Trabajo transcrito en párrafos anteriores, o de la notificación del aviso del cambio de la distribución de jornada, circunstancia que en la especie no ha acontecido, por lo que el presente informe se limita a dar cuenta de la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia.

En efecto, de acuerdo con las instrucciones contenidas en el Manual de Procedimientos de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, frente a una situación concreta de incumplimiento del artículo 12 del Código del Trabajo se hace necesaria una denuncia que aporte los antecedentes que permitan verificar los hechos denunciados, tales como los trabajadores afectados, la que será conocida y resuelta por la Inspección del Trabajo en el lugar en que se encuentre actualmente el trabajador denunciante.

Acogida la denuncia, se dictará una resolución por el Inspector Provincial o Comunal según corresponda, la que será notificada al empleador y al denunciante otorgándose un plazo de cinco días hábiles administrativos desde su notificación para darle cumplimiento, sin perjuicio de que dentro del mismo término sea reclamada judicialmente por cualquiera de las partes.

De verificarse que no se ha dado cumplimiento a lo resuelto por este Servicio habiéndose constatado la infracción del empleador, sin que se haya reclamado judicialmente de la resolución, se procederá a aplicar una multa al empleador conforme a lo establecido en el Tipificador de Hechos Infraccionales del Departamento de Inspección, actualizado al 01.02.2025.

En consecuencia, sobre la base de todo lo expuesto y consideraciones anotadas, cumpla con informar a Ud. que la doctrina vigente de este Servicio relativa a la facultad con que cuenta el empleador para alterar la naturaleza de los servicios, el sitio o recinto en que deben prestarse, o la distribución de la jornada conforme al artículo 12 del Código del Trabajo, es la señalada en el cuerpo de este informe, correspondiendo que frente a una

infracción de la citada norma legal se denuncien los hechos en la Inspección del Trabajo correspondiente.

Saluda atentamente a Uds.,


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





MCC/CRI
Distribución:
Jurídico
Control
