

¿EN QUÉ CONDICIONES ES POSIBLE TRASLADAR A UN EMPLEADO?

739

19 de agosto de 2025

Queremos trasladar un colaborador a nuestra sucursal de Santiago. Aquí tiene salario base de 30,000 e incentivos y allá ganaría 40,000 más incentivos. Lo que deseo saber es cuales son nuestras responsabilidades con él. ¿Tenemos que ayudarlo con la mudanza, ayudarlo a buscar donde vivir?, y ¿cuáles serían los riesgos para la empresa si decidimos trasladarlo?

Un empleador no puede unilateralmente imponer un traslado, a menos que el contrato de trabajo tenga una cláusula de movilidad, que, normalmente está complementada por una normativa interna: política de personal, manual de personal, reglamento interior de trabajo, etc.

En algunos sectores o tipos de empresas, las cláusulas de movilidad están presentes desde el inicio de la contratación: sector bancario, cadenas hoteleras, empresas multinacionales, etc.

Y aun en esos sectores, se fijan condiciones a través de políticas de personal, reglamentos internos o manuales que hacen de complemento a la cláusula de movilidad. Y esas condiciones procuran atenuar las cargas e inconvenientes que podría tener el empleado con el traslado.

Por ejemplo, usualmente se fija un preaviso que oscila entre 30 a 90 días; cobertura de costos de mudanza; cobertura temporal de gastos en ambos lugares, si el empleado debe trasladarse de inmediato, teniendo hijos que no han finalizado el año escolar.

Si no se previó la cláusula de movilidad, el traslado es sólo posible mediante mutuo acuerdo según artículo 62.3 del Código de Trabajo.

En caso de adquisición o cesión de empresa, o en caso de fusión de empresas, el asunto es distinto. En tales casos no se requiere el consentimiento del empleado. El traslado se impone, pero, aun así, el nuevo empleador debe atenuar las cargas derivadas del traslado, conforme al principio de buena fe que rige al contrato de trabajo.