



DEPARTAMENTO
JURÍDICO
E.4394 (320)2019

1126

ORD.: _____/

MAT.: La empresa empleadora no se encuentra facultada para realizar cambios unilaterales al desempeño de las funciones de su personal o a las condiciones que deben estar sujetos, sin contar para ello con el acuerdo de los respectivos trabajadores.

ANT.: Presentación de 07.02.19, de Sr. Ricardo Buendía Aguilar

SANTIAGO,

27 MAR 2019

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO

A : RICARDO BUENDÍA AGUILAR
MARGA MARGA 926,
QUILPUÉ, V REGIÓN.

Mediante presentación del antecedente, solicita a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que su empleador le cambie las funciones convenidas, o le asigne otras que conllevan mayores responsabilidades y obligaciones.

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

El artículo 10 del Código del Trabajo en su N°3 establece:

"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;

Por su parte, el artículo 5°, inciso 3° del citado cuerpo legal, indica:

"Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente."

De las disposiciones legales transcritas fluye que, una de las estipulaciones mínimas que debe contener el contrato individual de trabajo es la relativa a señalar la naturaleza de los servicios, lugar de desempeño y la delimitación de funciones que debe realizar el trabajador en cumplimiento de sus labores.

De iguales normas se desprende que la cláusula que al respecto se contiene en el contrato individual de trabajo debe ser fruto del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, por lo que cualquier modificación que se pretenda introducir a sus estipulaciones debe contar con el acuerdo de ambas partes, no pudiendo operar tal modificación, por decisión unilateral de cualquiera de ellas.

Cabe señalar que el artículo 1546 del Código Civil, establece el principio de ejecución de buena fe en los contratos expresando que en los contratos no se resulta obligado solo a lo literal, sino a lo que se vincule a la naturaleza de la obligación, la ley o la costumbre. Respecto a esto último el dictamen N°2302/129 del 03.05.99, expresa que el artículo 10 N°3 del código del Trabajo 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, ya que el aludido principio de la ejecución de buena fe, le confiere el alcance relativo a la naturaleza de la obligación o lo que le ley o costumbre determine. De consiguiente, la determinación de la naturaleza de los servicios exigida por el artículo 10 N°3 entre las estipulaciones mínimas de un contrato de trabajo, significa establecer clara y precisamente las labores específicas para las cuales ha sido contratado el trabajador.

A mayor abundamiento, es preciso señalar que conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros en dictamen N°963/42, de 06.02.2006, solo resulta procedente modificar un acto jurídico bilateral - carácter que reviste el contrato de trabajo - por el mutuo consentimiento de las partes contratantes. Ello, en virtud de lo previsto en el artículo 1545 del Código Civil, conforme al cual: "*Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales*", siendo esto respaldado por el dictamen N°4488/255 del 26.08.99, en atención de la necesidad de mutuo acuerdo para alguna modificación que se le quiera efectuar al respectivo contrato.

Cabe acotar que la intención que tuvo en vista el legislador para establecer con carácter de obligatorias las estipulaciones mínimas a que alude el artículo 10 del Código del Trabajo y, específicamente, la contenida en el numeral 3° de dicha disposición, fue la de dar seguridad y certeza a la respectiva relación laboral, lo que en materia de determinación de naturaleza de los servicios implica que el trabajador tenga cabal conocimiento de las funciones que debe desempeñar en la prestación de los servicios convenidos.

Ello permite concluir que la empresa empleadora no se encuentra facultada para realizar cambios unilaterales al desempeño de las funciones de su personal o a las condiciones que deben estar sujetos, sin contar para ello con el acuerdo de los respectivos trabajadores.

Con todo, es necesario destacar que cualquier irregularidad en relación a la materia, como sería, por ejemplo, la alteración o modificación unilateral por parte del empleador de cláusulas contractuales expresas o tácitas al respecto o la falta de certeza de las mismas, constituiría una infracción a las normas laborales vigentes y por lo tanto, una situación susceptible de ser observada y eventualmente sancionada por este Servicio en uso de las facultades que le confiere expresamente el DFL. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

Acorde a lo anterior, y considerando la existencia de variada jurisprudencia administrativa en torno al asunto planteado se le sugiere, si así lo estimare necesario efectuar la denuncia pertinente ante la inspección Provincial o Comunal del Trabajo que corresponda, a objeto de que se disponga la fiscalización de rigor y se

adopten las medidas correctivas que procedan, teniendo presente para ello la doctrina vigente de este Servicio en relación a la materia.

Para su mayor y debida información, me permito adjuntar copia de dictámenes y ordinarios de este Servicio que contienen pronunciamientos respecto de temas similares a los descritos en su presentación. Ellos son: Dictámenes N° 5268/309 del 18.10.99, N°4488/255 del 26.08.99, N°2302/129 del 03.05.99 y N° 2703/42 del 19.05.16.


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA/PA
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control