



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales
E. 114825 (733) 2022

1510

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA: Contrato de trabajo. Ius variandi. Consulta genérica.

RESUMEN:

La Dirección del Trabajo deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, por tratarse de una consulta de carácter genérico, sin perjuicio de lo informado en el cuerpo del presente instrumento.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de fecha 29.08.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de de fecha 30.05.2022 de Sr. Juan Barrera Coronado.

SANTIAGO,

01 SEP 2022

**DE: JEFE DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. JUAN CHRISTIAN BARRERA CORONADO
SAN VICENTE N°15, COMUNA PIRQUE
BARRERA.CHRISTIAN@GMAIL.COM**

Mediante ANT. 1) se ingresó a este Servicio solicitud de pronunciamiento del solicitante con el objetivo de responder su consulta respecto a si es posible que la empresa en la que trabaja pueda cambiar unilateralmente la dependencia de su cargo a un área operativa en donde la subordinación y dependencia es de manera directa sobre sus actividades.

Funda su presentación en que trabaja como encargado del área de prevención de riesgos, contratado al efecto bajo la normativa del artículo 22 del Código del Trabajo y actualmente depende de la gerencia de RRHH de la empresa.

Al respecto, cumplo en informar a Ud. lo siguiente:

De la lectura de la solicitud realizada, es posible advertir que se trata de supuestos fácticos que no han acaecido, por lo que el análisis sobre los mismos depende de

antecedentes que no se han aportado. Cabe señalar que no corresponde que este Servicio emita un pronunciamiento en los términos requeridos, pues de acuerdo con su reiterada doctrina contenida, entre otros, en Ordinario N°1755, de 09.04.15, y N°3268, de 17.07.17, se ha precisado que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de modo genérico sobre materias determinadas.

Sin perjuicio de ello, se indican en el presente informe las normas generales que aplican al caso presentado por Ud.

El artículo 7° del Código del Trabajo señala que: "*Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.*"

A su vez, el inciso 1° artículo 9 del Código del Trabajo señala que el contrato de trabajo es consensual y que deberá constar por escrito en los plazos que señalan el inciso siguiente. Además, se debe firmar por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

Que el contrato de trabajo sea consensual, quiere decir que exige la manifestación de voluntad de ambas partes, trabajador y empleador, quienes convienen en las materias que exige el mismo cuerpo normativo citado. De ello se sigue que, en caso de que las partes requieran modificar el mismo, debe existir un acuerdo de voluntades en consentir en ello, es decir, debe existir mutuo acuerdo. Esta modificación también deberá constar por escrito en un anexo de contrato de trabajo.

Ello se encuentra refrendado por lo establecido en el artículo 5°, inciso tercero, del Estatuto Laboral, el que dispone que: "*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.*"

También este Servicio ha dicho que: "*(...) los contratos legalmente celebrados tienen fuerza obligatoria para las partes, de suerte que no pueden ser dejados sin efecto ni modificados, salvo mutuo acuerdo o concurrencia de alguna causal legal, procediendo su cumplimiento en los términos convenidos por los contratantes, a menos que se presente una de las excepciones anotadas.*" (Ord. N°4488/255, de 27.08.1999).

No obstante lo anterior, la ley regula la posibilidad de que el empleador pueda realizar variaciones unilaterales al contrato de trabajo. De ello se encarga el artículo 12 del Código del Trabajo, el cual establece lo siguiente:

"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."

La norma citada regula lo que la doctrina ha denominado "*Ius Variandi*". Esta es una facultad excepcional y de derecho estricto que, de hacerse efectiva, deberá observar con rigor el tenor literal de las disposiciones contenidas en el citado artículo, en que lo acordado por las partes de la relación laboral se supedita al poder de dirección y administración del empleador.

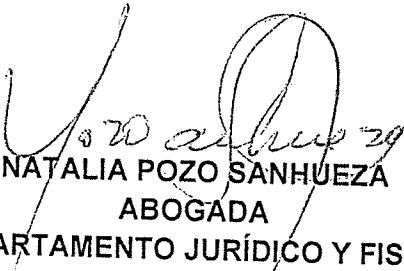
Este Servicio, en Ord. N°3351/185 de 09.06.1997, ha razonado que el ejercicio de esta facultad del empleador: "(...) no puede en caso alguno dejar de ser una legítima manifestación de la facultad de mando del empleador, puesto que de ser así pasaría a ser un abuso del derecho, en cuyo caso al trabajador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

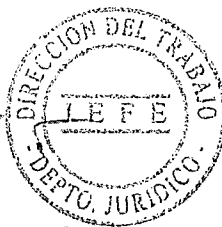
A su vez, de acuerdo al artículo 11 del mismo cuerpo legal, las modificaciones del contrato de trabajo deben consignarse por escrito y ser firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.

Lo anterior permite sostener que el empleador no se encuentra facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad la cláusula referida a la jornada de trabajo, lo que debe entenderse sin perjuicio de la facultad que el legislador ha conferido al empleador para modificar unilateralmente la distribución de la jornada de trabajo, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, hasta en 60 minutos, siempre que concurren los presupuestos que al afecto dispone el inciso 2° del artículo 12 del Código del Trabajo.

En conclusión, sobre la base de las disposiciones legales invocadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar que la Dirección del Trabajo deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, por tratarse de una consulta de carácter genérico, sin perjuicio de lo informado en el cuerpo del presente instrumento.

Saluda atentamente a usted,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA (S)



LBP / fjbs
Distribución: Jurídico – Partes- Control