



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 157507 (1038) 2022

ORD N°: 2163/

**ACTUACIÓN:** Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Alteración unilateral de las funciones de los trabajadores. *Ius variandi*.

**RESUMEN:**

1.- Los contratos de trabajo tienen la característica de ser consensuales al perfeccionarse por el consentimiento de las partes, conforme lo dispone el inciso 1° del artículo 9 del Código del Trabajo.

2.- El ejercicio de la facultad conferida al empleador por el artículo 12 del Código del Trabajo -en que se le habilita, sujeto al cumplimiento de ciertas condiciones, para modificar unilateralmente la naturaleza de los servicios prestados o el lugar de trabajo- puede ser reclamada por los trabajadores ante el Inspector del Trabajo respectivo, dentro de los 30 días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho. Además, la resolución emitida por la autoridad administrativa podrá ser recurrida ante el Juez competente en el plazo de 5 días a contar de la notificación de dicho acto administrativo.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de Jefa de U. de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales de 21.11.2022.
- 2) Solicitud de Sr. Felipe Lamatta Pastén de 21.07.2022.

SANTIAGO, 15 DIC 2022

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)

A: SR. FELIPE LAMATTA PASTÉN  
corp.cqbo@gmail.com

Mediante solicitud de ANT. 1), se ha requerido un pronunciamiento que se refiera a la situación de un grupo de trabajadores que señalan haber recibido una instrucción, vía correo electrónico, que les solicita estar a disposición a partir de ese momento de una entidad distinta a su empleador. Lo anterior los obliga a cumplir otras funciones que las estipuladas en sus contratos de trabajo, así como prestar servicios en otros lugares distintos a los lugares de trabajo acordados en sus respectivos contratos. Añade que tales cambios fueron dispuestos sin acuerdo de los trabajadores, por lo que se vulnerarían los derechos fundamentales de aquellos.

Al respecto, cúmpleme informar que el artículo 7° del Código del Trabajo prescribe lo siguiente: *“Art. 7.o 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° del artículo 9° del Estatuto Laboral establece: *“Art. 9.o El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante”*.

Por su parte, la jurisprudencia de este Servicio al interpretar las anteriores disposiciones legales ha concluido: *“De las normas precitadas se obtiene que el contrato individual de trabajo es un acto convencional que exige el concierto de voluntades de las dos partes que lo otorgan, a saber, el empleador y el trabajador, amén de tratarse de un contrato bilateral, al generar obligaciones para ambos contratantes, y consensual, desde que se perfecciona por el sólo acuerdo de las partes.*

*A partir de lo anterior, este Servicio ha sostenido permanentemente que, respecto del contrato de trabajo, resulta aplicable el artículo 1545 del Código Civil, por lo que forzoso es considerar 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’. (Ordinario N°4488/0255, de 27.08.1999).*

*La premisa anotada encuentra expresión en el Código del Trabajo, al disponer su artículo 5° inc.3 que los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”*.

De esta manera, el contrato de trabajo no puede ser modificado en cuanto a las funciones o lugar de trabajo pactadas en el contrato de trabajo, sin el consentimiento del trabajador. La excepción la constituye la regulación establecida en el artículo 12 del Código del Trabajo al señalar: *“Art. 12. 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”.*

De esta forma, toda modificación del contrato de trabajo como ser el lugar de trabajo o la naturaleza de los servicios a desempeñar por el trabajador, debe necesariamente ser acordada por el consentimiento de las partes del vínculo laboral en virtud de la consensualidad como característica del contrato de trabajo, de modo tal que la alteración unilateral dispuesta eventualmente por el empleador constituye un acto ilícito contrario a la fuerza obligatoria contractual que otorga el acuerdo de voluntades.

La excepción a la anterior normativa está representada por el concepto doctrinario del *ius variandi* y que está reconocido en el artículo 12 del Código del Trabajo precitado, el que otorga al empleador la facultad de alterar en forma unilateral la naturaleza de los servicios y el lugar de trabajo, bajo las siguientes condiciones: Las labores alteradas deben ser similares a las existentes, el nuevo sitio o recinto en que se prestarán los servicios quede ubicado dentro del mismo lugar o ciudad y en ninguno de los casos anteriores se puede crear un menoscabo al trabajador producto de la modificación unilateral llevada a cabo por el empleador.

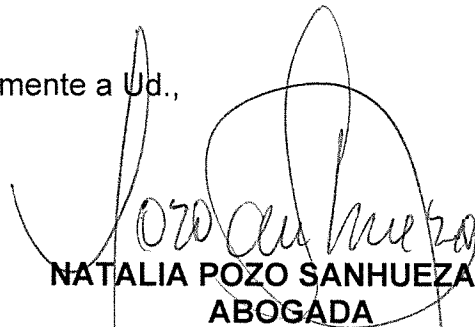
Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador puede reclamar de la decisión ante el Inspector del Trabajo respectivo, en el plazo de 30 días hábiles contados desde la ocurrencia del hecho, para que la autoridad administrativa resuelva el reclamo pronunciándose sobre el cumplimiento de los requisitos señalados en el párrafo anterior. De dicha resolución, además, se puede recurrir ante el Juez competente dentro del plazo de 5 días desde la notificación de dicho acto administrativo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa aludida, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1.- Los contratos de trabajo tienen la característica de ser consensuales al perfeccionarse por el consentimiento de las partes, conforme lo dispone el inciso 1° del artículo 9 del Código del Trabajo.

2.- El ejercicio de la facultad conferida al empleador por el artículo 12 del Código del Trabajo -en que se le habilita, sujeto al cumplimiento de ciertas condiciones, para modificar unilateralmente la naturaleza de los servicios prestados o el lugar de trabajo- puede ser reclamada por los trabajadores ante el Inspector del Trabajo respectivo, dentro de los 30 días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho. Además, la resolución emitida por la autoridad administrativa podrá ser recurrida ante el Juez competente en el plazo de 5 días a contar de la notificación de dicho acto administrativo.

Saluda atentamente a Ud.,



**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**

**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



NPS/LSP/AMF  
Distribución:  
- Jurídico  
- Partes

