

**DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO**

K. 2605(167)/96
K. 3069(193)/96

ORD. N^o 2421 / 97 /

MAT.: 1) No resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique unilateralmente las funciones de director y el lugar de trabajo que, de acuerdo a sus contratos, deben cumplir los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de una Corporación Municipal, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
2) De las modificaciones a las estipulaciones del contrato de trabajo debe dejarse constancia escrita en los ejemplares del mismo o en documento anexo, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente oficio.

ANT.: 1) Presentación de 13.02.96, de Sr. Hugo Araus Ramírez, Director Escuela de Cholqui Melipilla.
2) Ord. N^o 95, de 05.02.96 de Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Melipilla.
3) Presentación de 29.12.95 de Colegio de Profesores de Melipilla.

FUENTES:

Código del Trabajo arts. 50, inciso 2^o; 10 N^o 3; 11 y 12.
Ley N^o 19.070, arts. 38 y 51.
Código Civil arts. 1545 y 1564.

SANTIAGO, 23 ABR 1996

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

**A : SEÑORES COLEGIO DE PROFESORES DE MELIPILLA
AV. SANTIAGO N^o 0530, DPTO. 11
M E L I P I L L A /**

Mediante presentaciones del antecedente 1) y 3) se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique unilateralmente las funciones de director y el lugar de

trabajo que, de acuerdo a sus contratos, deben cumplir los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de una Corporación Municipal y si de tales modificaciones debe dejarse constancia en los respectivos contratos de trabajo.

Al respecto, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 10 Nº 3 del Código del Trabajo, aplicable a la situación en consulta al tenor de lo prevenido en el artículo 51 de la ley Nº 19.070, modificada por la ley Nº 19.410, dispone:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

"3.- La determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse".

Por su parte, el artículo 5º del texto legal en comento, en su inciso 2º, expresa:

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

De los preceptos legales transcritos y de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, se colige que la determinación de las funciones y del lugar en que las mismas hayan de prestarse constituyen cláusulas mínimas del contrato de trabajo que, como tales, no pueden ser modificadas sino por consentimiento mutuo de las partes.

Corroborando lo anterior el precepto del artículo 1545 del Código Civil que prescribe:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

De la norma preinserta se infiere, igualmente, que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser invalidadas o modificadas sino por mutuo consentimiento o por causas legales.

Conforme a lo expuesto, en la especie, el empleador no se encuentra legalmente facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad las funciones de director ni el lugar de trabajo de los profesionales de la educación de que se trata, pactados en sus respectivos contratos de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe tener presente que la ley faculta, excepcionalmente, al empleador para alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o lugar en que deban prestarse y, también la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, en los casos y con los requisitos establecidos en el artículo 12 del Código del Trabajo.

En el mismo orden de ideas, cabe advertir que los profesionales de la educación a que se refiere el presente oficio podrán ser destinados a otro establecimiento educacional dependiente de una misma corporación en las situaciones y previo cumplimiento de las condiciones que se consignan en el artículo 38 de la ley N° 19.070, en su texto fijado por la ley N° 19.410.

Lo expuesto, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio, como ya se expresare, de que las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad puedan acordar modificar las estipulaciones mínimas del contrato antes referidas.

Precisado lo anterior, es del caso puntualizar que la modificación de cláusulas escritas de un contrato puede verificarse, además, aplicando la regla de interpretación de los contratos contemplada en el artículo 1564 del Código Civil cuyo inciso final prescribe que las cláusulas de un contrato pueden interpretarse *"por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra"*.

De la norma legal preinserta se colige que un contrato puede ser interpretado por la aplicación práctica que las partes, o una de ellas con aprobación de la otra, han hecho de sus disposiciones, es decir, la manera como ellas han entendido y ejecutado el contrato, de suerte que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato. Tal es la denominada doctrinariamente "regla de la conducta".

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado de las estipulaciones de un contrato, fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle.

De esta suerte, la forma como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial y tal aplicación constituirá un elemento básico para la delimitación de dicha norma contractual, siendo esencial, de este modo, para la utilización de la regla de la conducta, la existencia de un acuerdo formal entre las partes, limitándose el efecto de la práctica a fijar su alcance, sea precisando su sentido o bien alterando las condiciones iniciales fijadas para el cumplimiento de la misma.

En relación con la materia cabe tener presente que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Código del Trabajo, de toda modificación de contrato debe dejarse constancia por escrito y ser firmada por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.

Con todo, necesario es puntualizar que la escrituración de las modificaciones al contrato de trabajo como del contrato mismo sólo ha sido exigida por el legislador por vía de prueba y no como requisito para su existencia o validez.

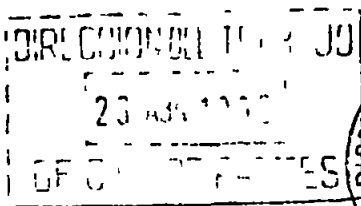
De lo expuesto se sigue que si se ha producido, efectivamente, una modificación a una o más estipulaciones del contrato las mismas operan y producen sus efectos, aún cuando no se hubiere dejado constancia escrita de ellas en los respectivos instrumentos, sin perjuicio de la aplicación de la sanción que proceda aplicar por infracción al citado artículo 11 del Código del Trabajo.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro con informar a Uds. lo siguiente:

1) No resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique unilateralmente las funciones de director y el lugar de trabajo que, de acuerdo a sus contratos, deben cumplir los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de una Corporación Municipal, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio el cuerpo del presente oficio.

2) De las modificaciones a las estipulaciones del contrato de trabajo debe dejarse constancia escrita en los ejemplares del mismo o en documento anexo, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente oficio.

Saluda a Uds.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

2/
IVS/emoa
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Dptos. D.T.
- Boletín
- XIIIª Regs.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trab. y Prev. Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo