

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 2733(144)/95
(159)/95

2377

116

ORD. Nº _____

MAT.: 1) El contrato de trabajo no puede ser modificado unilateralmente por el empleador.
2) Se ajusta a derecho una cláusula que otorga al empleador la facultad de determinar, entre alternativas que se estipulan, la duración y distribución de la jornada de trabajo.

ANT.: Presentación de 03.02.95, de Sindicato Nacional Telefónico.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 5 inciso 2º, 10 Nº 5 y 12.
Código Civil, artículo 1545.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes Nºs. 2780/168, de 04.06.93, y Nº 5095/316 de 28.09.93.

SANTIAGO, 12 ABR 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑORES SINDICATO NACIONAL TELEFONICO
CORTE SUPREMA Nº 184
SANTIAGO/

Mediante la presentación singularizada en el antecedente, se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la procedencia de modificar un contrato individual o colectivo del trabajo en el sentido de otorgar al empleador la facultad de elegir, entre alternativas que se señalan en la cláusula respectiva, la distribución de la jornada de trabajo.

a Uds. lo siguiente:

Sobre el particular, puedo informar

del Trabajo prescribe:

El artículo 5 inciso 2º del Código

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

Código Civil preceptúa:

Por su parte, el artículo 1545 del

" 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 las normas legales precedentemente transcritas, que consagran en materia contractual el principio de la autonomía de la voluntad y establecen la fuerza de la declaración de voluntad, se infiere que, para modificar un contrato individual o colectivo del trabajo, es preciso el acuerdo o consentimiento del trabajador y que se trate de punto o negocio susceptible de convenir libremente.

De consiguiente, no resulta procedente la modificación de un contrato de trabajo, individual o colectivo, sin el concurso de voluntades de ambas partes.

Además, y en lo relativo a la legalidad de la estipulación propuesta, procede observar el precepto contenido en el artículo 10 número 5º del Código del Trabajo, que dispone:

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

5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno".

La norma legal transcrita precisa que las partes deben fijar, mediante la convención, la extensión de la jornada de trabajo y la forma en que será distribuida, de lo cual se infiere que ella constituye una estipulación de la esencia de todo contrato de trabajo que, por su mismo carácter, no puede faltar.

De consiguiente, la determinación de la jornada debe ser objeto del consentimiento de las partes en la relación laboral, tanto en el contrato de trabajo como en la convención que lo modifique, y dicho contenido no puede entregarse al mero arbitrio de una de ellas, cualquiera sea la forma que asuma la estipulación.

Por lo anterior, la mera atribución a una parte de la facultad de determinar la duración de la jornada, su distribución, o ambas, atenta contra el principio de la certeza que inspira al precepto legal en comento, y según el cual es propósito normativo que el dependiente conozca circunstanciadamente los días y horas en que deberá cumplir su obligación de prestar servicios.

Una situación diversa es, en cambio, que las partes estipulen la existencia de alternativas en la distribución de la jornada, en base a las cuales una de ellas dispondrá la aplicación en concreto de alguna de las modalidades de distribución convenidas, por cuanto en tal caso se cumple plenamente con la exigencia legal de que exista consentimiento sobre la materia y que él no consista en trasladar la determina-

ción al mero arbitrio de cualquiera de los concurrentes a su formación.

En efecto, la norma del artículo 10 Nº 5º del Código del Trabajo exige que haya siempre concierto de voluntades respecto de la duración y distribución de la jornada, esto es, que determinen con certeza el cuándo y con cuánto se cumple la obligación de prestar servicios bajo subordinación y dependencia, pero no impone a las partes la rigidez suma de establecer una duración o distribución no expuesta a movimiento o alteración, por cuanto el imperativo legal se satisface con la certeza y no con la fijeza.


Con todo, y para los efectos de facilitar la aplicación de la cláusula en cuestión, otorgar certeza y precaver conflictos derivados de la misma, es opinión de este Servicio que resulta de utilidad para ambas partes la estipulación de un procedimiento destinado a informar, con la antelación debida, los cambios en la distribución de la jornada de trabajo, conforme a lo convenido.

Sin perjuicio de todo lo anterior, cabe tener presente que la ley faculta excepcionalmente al empleador para alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, en las circunstancias y con los requisitos establecidos en el artículo 12 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. que:

- 1) El contrato de trabajo no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, y
- 2) Se ajusta a derecho una cláusula que otorga al empleador la facultad de determinar, entre alternativas que se estipulan, la duración y distribución de la jornada de trabajo.

Saluda a Uds.,


MARIA ESTER FERRER MAZARALA
 ABOGADO
 DIRECTOR DEL TRABAJO

HLM/emoa
Distribución:
 Jurídico, Partes, Control, Boletín,
 XIIIª Regs., Dptos. D.T., Sub-Director,
 Of. de Consultas