

2298

ORD.: _____/

MAT.: El empleador no podrá modificar unilateralmente las condiciones pactadas en el contrato individual de trabajo, puesto que, en dicho caso requerirá del consentimiento del trabajador. Lo anterior, sin perjuicio de la excepción contemplada en nuestro ordenamiento jurídico laboral, en los términos y condiciones previstos en el artículo 12 del Código del Trabajo.

ANT.: Memo N° 35, de 12.05.2014, de Jefe Departamento de Inspección

SANTIAGO,

24 JUN 2014

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : ARTURO MARTÍNEZ MOLINA
SECRETARIO GENERAL CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
ALAMEDA N° 1346
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente, el Departamento de Inspección de esta Dirección ha solicitado un pronunciamiento jurídico en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que el empleador altere unilateralmente las cláusulas pactadas en los contratos individuales de trabajo.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud., lo siguiente:

El artículo 7° del Código del Trabajo, dispone:

“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 artículo 9º del mismo cuerpo normativo, en su inciso 1º, prescribe:

“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”.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que el contrato individual de trabajo es un acuerdo de voluntades, que genera obligaciones recíprocas para las partes contratantes, esto es, en el caso del trabajador prestar servicios personales bajo subordinación y dependencia del empleador y, por parte de éste, entre otras, retribuir dicha prestación de servicios a través del pago de una remuneración determinada.

Se colige asimismo, que el contrato individual de trabajo es consensual, es decir, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, el contrato de trabajo debe constar por escrito y firmarse, por ambas partes, en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que el artículo 5º del Código del Trabajo, en su inciso 3º, dispone:

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

Del precepto legal antes transcrito, se colige que para modificar un contrato individual o colectivo de trabajo, la ley exige imperativamente el acuerdo o consentimiento del o los trabajadores involucrados y, de ser ello efectivo, sólo se podrán modificar aquellas materias que las partes han podido pactar libremente. En efecto, conforme a lo prescrito en el inciso 3º del artículo 5º, del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

Corroborando lo antes reseñado, la norma contenida en el artículo 1545 del Código Civil, que establece:

“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 civil antes transcrita, se infiere que un acto jurídico bilateral, tal es el caso del contrato individual de trabajo, puede ser dejado sin efecto mediante el mutuo consentimiento de las partes contratantes o a través de una causa legal que lo invalide.

Por consiguiente, a la luz de los preceptos legales antes transcritos y comentados y, del carácter bilateral del contrato individual de trabajo, forzoso resulta concluir que el empleador no podrá alterar unilateralmente sus cláusulas, puesto que su modificación sólo podrá hacerse efectiva de común acuerdo por las partes contratantes.

No obstante lo antes expuesto, en forma excepcional el ordenamiento jurídico laboral ha contemplado la posibilidad de que el empleador altere unilateralmente determinadas condiciones pactadas en el contrato individual de trabajo.

En efecto, el artículo 12 del citado Código del Trabajo, en su inciso 1º y 2º, dispone:

“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 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”

Del precepto legal preinserto, se infiere que, el empleador se encuentra facultado para modificar por su sola voluntad la naturaleza de los servicios, el sitio o recinto en que ellos deban prestarse y la distribución de la jornada de trabajo, pero exclusivamente dentro de los márgenes y en las condiciones previstas por el legislador.

De esta suerte, se podrá alterar la naturaleza de los servicios en la medida que se trate de labores similares o, que el nuevo sitio o recinto donde deban prestarse los servicios, se encuentre ubicado dentro de la misma ciudad o lugar, y que las referidas modificaciones no constituyan un menoscabo para el trabajador.

Asimismo, el empleador podrá modificar unilateralmente la distribución de la jornada de trabajo, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, hasta en 60 minutos, lo cual, solamente le estará permitido de mediar la concurrencia copulativa de dos requisitos, a saber: que existan circunstancias que afectan a todo el proceso de la empresa, establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos y, que se dé aviso al trabajador de la alteración con una anticipación mínima de treinta días.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el empleador no podrá modificar unilateralmente las condiciones pactadas en el contrato individual de trabajo, puesto que, en dicho caso requerirá del consentimiento del trabajador. Lo anterior, sin perjuicio de la excepción contemplada en nuestro ordenamiento jurídico laboral, en los términos y condiciones previstos en el artículo 12 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,


CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

JPC/SOG/ACG
 Distribución:

- Jurídico.
- Partes.
- Control.
- Departamento de Inspección