



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K 1763(493) 2016
K 2190 (593) 2016

Jurídico

2570

ORD.:

MAT.:

ANT.:

Da respuesta a presentación de Sr. Edmundo Rebellado Allendes, respecto al despido indirecto.

- 1) Instrucciones, de 29.04.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Presentación, de 01.03.2015, de Sr. Edmundo Rebellado Allendes;
- 3) Presentación, de 17.02.2016, de Sr. Edmundo Rebellado Allendes.

SANTIAGO,

16 MAY 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : SR. EDMUNDO REBELLADO ALLENDES
PASAJE LOS PENSAMIENTOS N°404, VILLA NAVIDAD
PEDRO AGUIRRE CERDA**

Mediante presentaciones de antecedentes 2) y 3), consulta si la situación que expone en sus presentaciones, tipificaría la causal del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, para que el trabajador invoque el auto despido o despido indirecto.

Expone si, en el caso que el empleador no diere cumplimiento con lo escriturado en el contrato de trabajo, modificando en forma unilateral la cláusula referida a la jornada laboral, y sin ejercer la facultad conferida en el artículo 12 del Código del ramo, puede el trabajador invocar el auto despido.

Al respecto, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 171 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 5°, previene:

“Si quien incurriere en las causales de los números 1,5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162 y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento”.

"Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste".

A través del precepto legal preinserto el legislador ha previsto el caso que sea el empleador quien incurra en las causales de caducidad establecidas en los numerales 1, 5 o 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, evento en el cual ha otorgado al trabajador la facultad de poner término a su contrato de trabajo, pudiendo recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones que la norma establece.

De la misma disposición fluye que en el caso de que el juez rechace la reclamación interpuesta por el trabajador, se entenderá que el término del contrato se ha producido por renuncia de éste.

El análisis de las citadas normas permite apreciar que la interposición del respectivo reclamo ante el Tribunal competente tiene por única finalidad obtener el pago de las indemnizaciones correspondientes en caso de acogerse éste, precisándose que en caso de rechazo del mismo por parte de aquél, el contrato se entenderá terminado por renuncia del trabajador.

El despido indirecto o autodespido, aparece, entonces, como el acto jurídico unilateral por medio del cual el trabajador pone fin a su contrato de trabajo por haber incurrido el empleador en alguna de las causales de terminación del mismo contempladas en la disposición legal en comento, el que tendrá como consecuencia, conforme a lo sostenido por este Servicio en dictamen N°377/6 de 25.01.2005, dar por terminado con efecto inmediato el contrato de trabajo respectivo.

Ahora bien, en cuanto a la modificación unilateral, por parte del empleador, de la jornada laboral, cabe indicar que, el N° 5 del artículo 10 del Código del Trabajo, 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 un sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno".

Por su parte, el artículo 5° del Código del Trabajo, en su inciso 3°, establece:

"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 los preceptos legales transcritos y de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, se colige que la duración y distribución de la jornada de trabajo constituye una cláusula mínima del contrato de trabajo que, como tal, no puede ser modificada sino por consentimiento mutuo de las partes.

Corrobora lo anterior el 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”.

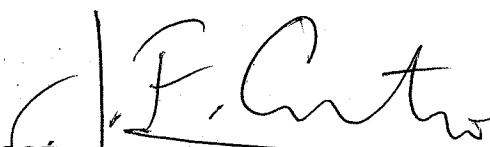
De la norma legal anotada se infiere, igualmente, que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser modificadas sino por acuerdo de voluntad de los contratantes o por causas legales.

Conforme con lo expuesto, el empleador no se encuentra facultado para determinar en forma unilateral o por su sola voluntad la distribución de la jornada de trabajo pactada en los contratos de trabajo.


Ahora bien, corresponde indicar que esta Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto a si la modificación unilateral constituye una causal de auto despido, materia que debe ser entregada a los tribunales de justicia, órganos competentes legalmente para declarar indebido, injustificado o improcedente un despido, acorde a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo. Así lo concluye la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, entre otros en dictámenes N°s 1538/89, de 17.05.2002 y 2566/117 de 06.07.2001.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que el empleador no se encuentra facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad la distribución de la jornada de trabajo pactada en los contratos de trabajo.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




ABP/MECB
Distribución:
 - Dest.
 - Jurídico.
 - Partes.
 - Control.