



Dirección del Trabajo
Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
K. 2813 (735) 2016

Jurídico

3488

ORD.: _____/

MAT.: Atiende presentación relativa a la legalidad de la modificación unilateral del sistema de distribución de jornada y descansos por parte del empleador.

ANT.: 1) Instrucciones de 23.05.2016, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 16.03.2016, del Sindicato de Empresas Pietro Depetris e Hijos y Cia. Ltda.

SANTIAGO,
05 JUL 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SINDICATO DE EMPRESA PIETRO DEPETRIS E HIJOS CIA. LTDA.
sindicato.depertis@hotmail.com

Mediante presentación del antecedente 2), esa Organización Sindical ha solicitado un pronunciamiento por parte de esta Dirección en orden a determinar si resulta procedente que el empleador -empresa Pietro Depetris e Hijos y Cía. Ltda.- modifique en forma unilateral el sistema de descanso que se aplica a los conductores de camiones desde hace 11 años.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud., que el artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, prescribe:

“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;”

De la disposición legal anotada, se colige que las partes se encuentran obligadas a determinar, en el contrato de trabajo, la

duración y distribución de la jornada, constituyendo la referida disposición una cláusula mínima de dicho instrumento, pues el legislador desea que el dependiente conozca con certeza el número de horas que comprende su jornada de trabajo.

Luego, el artículo 5° del referido cuerpo normativo, en su inciso 2°, 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 tenor de la disposición legal antes transcrita se infiere que el legislador ha otorgado a las partes la posibilidad de modificar aquellas cláusulas contenidas en un contrato de trabajo, cualquiera sea su especie, siempre que dichas alteraciones se efectúen de mutuo acuerdo y no se refieran a materias respecto de las cuales la ley hubiere prohibido convenir.

A mayor abundamiento, cabe manifestar que la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, ha sostenido que sólo resulta procedente modificar o invalidar un acto jurídico bilateral por el mutuo consentimiento de los contratantes o por causas legales.

Lo anterior, en virtud de lo previsto en el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto prescribe:

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

Por consiguiente, a la luz de las disposiciones legales antes transcritas y comentadas, resulta posible sostener que, por regla general, el empleador no se encuentra facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad la jornada pactada.

Con todo, cabe hacer presente que la doctrina de esta Dirección relativa a la facultad del empleador de modificar los sistemas de distribución de jornada y descansos, contenida, entre otros, en dictamen N° 3996/052 de 07.08.2015, ha precisado que tales cláusulas contractuales constituyen cláusulas esenciales, respecto de las cuales debe alcanzarse pleno consentimiento por ambas partes del vínculo y que, además, exigen para su modificación un acuerdo de iguales características, independientemente de que éstas se encuentren pactadas en un reglamento interno.

De esta suerte, posible es concluir que aun cuando el sistema de distribución de jornada y descansos se encuentre pactado en el reglamento interno, conforme a lo dispuesto en la parte final del artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, en cuyo caso el legislador, en forma excepcional, y tratándose de un sistema de trabajo por turnos, ha permitido que estos se establezcan en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, el empleador no podrá modificar unilateralmente tales condiciones, sin que previamente, cuente con la anuencia de los trabajadores, en orden a que estos acceden a modificar dicha cláusula esencial del contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que respecto a la materia consultada debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Sin perjuicio de lo expresado, cabe hacer presente que copia de este Ordinario así como de la presentación del antecedente 2), se ha remitido a la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, a fin de que, directamente y en terreno, se verifique, respecto de la situación descrita en la referida presentación, el cumplimiento de la normativa laboral al tenor de lo expuesto en párrafos precedentes.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JFP/ACG

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Inspección Provincial del Trabajo Copiapó.