



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
1903 (499) 2017

1828

ORD.: _____/

MAT.: 1) Este Servicio se encuentra impedido de emitir un pronunciamiento jurídico en los términos planteados, por cuanto no resulta procedente realizar una calificación jurídica en abstracto o genérica, sin que sea posible constatar las características de cada situación en particular.

2) No resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique la duración y/o distribución de la jornada de trabajo establecida por una Resolución de este Organismo que autoriza un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos. Sin perjuicio de lo anterior, esta Dirección carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran alguna causal de término de contrato, correspondiendo esta facultad exclusivamente a los Tribunales de Justicia, por lo que no es posible determinar a priori en esta sede administrativa si la conducta atribuida al empleador configura un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo.

ANT.: 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de fecha 11.08.2017 y 12.03.2018.

2) Presentación de 03.03.2017, de don Edmundo Rebellado Allendes.

SANTIAGO,

DE: SR. JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

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

12 ABR 2018

Mediante presentación del antecedente 2), ha solicitado un pronunciamiento por parte de esta Dirección, referente a si:

- 1) El empleador de la seguridad privada tiene la obligación de confeccionar y entregar roles de servicios mensuales a sus trabajadores y mantener uno de ellos en un lugar visible.
- 2) La modificación que el empleador efectúe unilateralmente a la distribución de la jornada de trabajo establecida en una Resolución de este Servicio que autoriza un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos importaría un incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empleador.

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

En cuanto a su primera consulta, no resulta posible pronunciarse, debido a que los antecedentes que se acompañan no refieren ni explican qué se entiende por roles de servicios, por lo que no sería posible señalar si el empleador se encuentra incumpliendo alguna de las obligaciones establecidas por el legislador.

Lo anterior se fundamenta en que este Servicio se encuentra impedido de emitir un pronunciamiento jurídico en los términos planteados, por cuanto no resulta procedente realizar una calificación jurídica en abstracto o genérica, sin que sea posible constatar las características de cada situación en particular, así lo ha precisado esta Dirección mediante su jurisprudencia, contenida, entre otros, en Ordinario N°592, de 31.01.2018 (Aplica Dictamen Ord. N°2524/141 de 23.05.1999)

En cuanto a la consulta signada con el numeral 2), resulta preciso señalar que el Artículo 10 N°5, 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 el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;”

A su vez, el Artículo 5°, inciso tercero, del mismo cuerpo legal, 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 las disposiciones legales precedentemente transcritas se colige que la duración y distribución de la jornada de trabajo constituye una cláusula mínima del contrato de trabajo, la que, como tal, no puede ser modificada o suprimida sino por consentimiento mutuo de las mismas partes.

Corroborando lo expuesto anteriormente, el Artículo 1545 del Código Civil, que prescribe:

“Todo contrato legamente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por consentimiento mutuo o por causas legales”.

De la norma civil preinserta, se infiere también que un acto jurídico bilateral solo puede ser dejado sin efectos mediante el mutuo consentimiento de las partes contratantes o a través de una causa legal que lo invalide.

Sin perjuicio de lo anterior, en forma excepcional nuestro ordenamiento jurídico laboral ha contemplado la posibilidad que el empleador unilateralmente introduzca alteraciones al contrato de trabajo, como ha sido, en materia de jornada de trabajo, pero exclusivamente dentro de los márgenes y en las condiciones previstas por el legislador, entre otras, por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos.

En efecto, el inciso 2°, del Artículo 12 del cuerpo legal citado, dispone:

“Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a 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”.

De la disposición legal preinserta se infiere que, el empleador se encuentra facultado para modificar por su sola voluntad la distribución de la jornada de trabajo únicamente para efectos de adelantar o postergar la hora de ingreso a las labores, hasta en sesenta minutos, mediando la concurrencia copulativa de dos requisitos, a saber: a) que existan circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa, establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, y b) que se de aviso al trabajador de la alteración con una anticipación mínima de treinta días, sin que contemple el hecho de importar o no menoscabo para el trabajador.

Lo anterior permite concluir que, el menoscabo que pudiera afectar a un trabajador constituye un requisito que el legislador estableció tratándose de la modificación que unilateralmente efectúe el empleador, de la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, como ya se ha indicado en el cuerpo de este informe, y no así respecto de la distribución de la jornada de trabajo en los términos que prescribe el inciso 2°, del Artículo 12, del Código del Trabajo.

Efectuadas las precisiones anteriores, cabe señalar que en la especie, conforme lo expresa el consultante en su presentación, el empleador pretendería modificar unilateralmente el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos establecido, que estaría constituido por turnos de diez días seguidos de trabajo por diez de descanso a uno de siete días continuos de labores por siete días de descanso, alterando por ende, la distribución de la misma.

Al respecto, valga indicar que la implementación del referido sistema ha debido pasar por la decisión administrativa de este Servicio, en virtud de lo previsto por el Artículo 38, del Código del Trabajo, en sus dos últimos incisos, que al efecto disponen:

“Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistema excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.

La vigencia de la resolución será por el plazo de hasta tres años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de hasta tres años”.

En relación con lo expuesto precedentemente, este Servicio ha indicado, en Dictamen Ord. N°4012/082, 12.10.2011, que: *“No resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique la duración y/o distribución de la jornada de trabajo establecida por una Resolución de este Organismo que autoriza un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, por constituir una materia entregada a su determinación por expresa disposición legal.”*


Sin perjuicio de lo anterior, la misma jurisprudencia administrativa, contenida entre otros, en Dictamen N°4799/337 de 09.10.1998, ha señalado que esta Dirección carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran


alguna causal de término de contrato, correspondiendo esta facultad exclusivamente a los Tribunales de Justicia.


En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúmplame informar lo siguiente:

- 1) Este Servicio se encuentra impedido de emitir un pronunciamiento jurídico en los términos planteados, por cuanto no resulta procedente realizar una calificación jurídica en abstracto o genérica, sin que sea posible constatar las características de cada situación en particular.
- 2) No resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique la duración y/o distribución de la jornada de trabajo establecida por una Resolución de este Organismo que autoriza un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos. Sin perjuicio de lo anterior, esta Dirección carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran alguna causal de término de contrato, correspondiendo esta facultad exclusivamente a los Tribunales de Justicia, por lo que no es posible determinar a priori en esta sede administrativa si la conducta atribuida al empleador configura un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECTOR DEL TRABAJO




JFCC/LBP/lbp/dam
Distribución:
Jurídico
Partes
Control