



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E. 62359(263)2021  
E. 64552(1963)2020

*Juridico*

326

ORDINARIO.: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Emergencia sanitaria COVID-19. Modificación jornada de trabajo.

**RESUMEN:**

Esta Dirección carece de facultades para pronunciarse acerca de la controversia generada entre la empresa Centro Veterinario y Agrícola Ltda. Centrovét y los trabajadores afiliados al Sindicato N°1 de Trabajadores de Empresa Centrovét, que no suscribieron el anexo de contrato individual que contenía la modificación de la jornada de trabajo propuesta por el empleador, con el objeto de cumplir con las medidas dispuestas por la autoridad sanitaria, materia que debe ser resuelta por las partes de la relación laboral o en su defecto, por el Juzgado de Letras del Trabajo competente.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 28.01.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Correo electrónico de 04.03.2021, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Ordinario N°152 de 08.02.2021, de D.R.T. Región Metropolitana Poniente.
- 4) Ordinario N°080 de 11.01.2021, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 5) Ordinario N°1132 de I.C.T Maipú, recibido el 25.11.2020.
- 6) Presentación recibida el 25.11.2020, de Sr. [REDACTED]  
[REDACTED] gerente de Recursos Humanos Centro Veterinario y Agrícola Ltda.

SANTIAGO,

23 FEB 2022

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A: SR. [REDACTED]

GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

CENTRO VETERINARIO Y AGRÍCOLA LTDA. CENTROVET

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Mediante presentación citada en el antecedente 6) requiere un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar las facultades con que cuenta la empresa que representa para exigir a los trabajadores de su dependencia adecuar los términos y condiciones de la relación laboral que los une, con el objetivo de cumplir con las medidas sanitarias impuestas por la autoridad sanitaria a raíz de la pandemia producida por el brote de COVID-19.

Lo anterior, teniendo en consideración que algunos de dichos trabajadores se negaron a pactar la modificación de su jornada de trabajo mediante la suscripción de un anexo de contrato individual y que, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador tiene la obligación de resguardar la vida y salud de los trabajadores de su dependencia.

Precisa que el giro de su representada es la fabricación de fármacos y alimentos para industria animal y, por tanto, ha sido considerada como empresa esencial por la autoridad, de modo que nunca ha paralizado su actividad durante el desarrollo de la pandemia de COVID-19.

Agrega que, con anterioridad a la referida emergencia sanitaria, los trabajadores estaban afectos a una jornada de 45 horas, cuya distribución dependía del área a la que pertenecieran y que, a partir del mes de marzo de 2020, ha debido adoptar varias medidas para proteger la vida y salud de dichos dependientes, sin detrimento de la remuneración pactada, evitando al máximo la exposición a factores de riesgo que pudieren provocar un aumento de contagios con su potencial posibilidad de muerte, entre ellas, el trabajo en jornada parcial, distribuida en turnos rotativos de 30 horas semanales, de lunes a miércoles y de jueves a sábado, permitiendo con ello un aislamiento preventivo, además de proporcionar locomoción segura mediante la implementación de un sistema de buses de acercamiento.

Destaca asimismo que, a medida que fueron generándose mejores condiciones en el manejo de la pandemia y teniendo en consideración las recomendaciones en el ámbito del trabajo informadas por la autoridad sanitaria, a través del plan «Paso a Paso Laboral» y con el objeto de posibilitar el retorno paulatino de los trabajadores de que se trata, se determinó modificar la jornada de trabajo distribuida de lunes a viernes, de 37 horas y media en turno de mañana y de 32 horas y media en turno de tarde e igualmente sin reducción de la remuneración pactada.

Informa, por otra parte, que desde el 24.08.2020 y hasta el 20.11.2020, luego de la suscripción de los respectivos anexos de contrato individual, los trabajadores se encontraban prestando servicios en una jornada distribuida en dos turnos rotativos de lunes a viernes, de 07:30 a 15:30 horas y de 16:30 a 23:30 horas.

Señala que, atendida la proximidad del vencimiento de dichos anexos de contrato individual y la circunstancia de haberse morigerado las medidas sanitarias impuestas por la autoridad en la comuna de Cerrillos, por haber avanzado a fase 4 de apertura inicial, funcionarios de la SEREMI de Salud efectuaron una fiscalización a la empresa, oportunidad en que se les indicó que debían mantener el aforo de trabajadores y que las medidas aplicadas por su representada eran las correctas, por lo que se redactó un nuevo anexo de contrato individual, a través del cual se pactaría una jornada de trabajo en un sistema de turnos rotativos de 07:30 horas a 17:00 horas y de 15 horas a 00:30 horas, para lo cual se realizaron previamente reuniones periódicas con grupos de trabajadores de las distintas áreas, generándose un consenso entre los participantes

acerca de la conveniencia de cumplir con la jornada propuesta manteniendo el cumplimiento irrestricto de las medidas sanitarias a que se ha hecho referencia.

Manifiesta finalmente que, el Sindicato N°1 de Trabajadores de Empresa Centroviet no habría estado de acuerdo con la nueva jornada de trabajo propuesta por su representada, sino con la primitivamente acordada por las partes, de 45 horas semanales, sin sujeción a un sistema de turnos rotativos y, en consecuencia, habría instruido a sus afiliados que no firmaran el anexo de contrato individual en referencia. Lo anterior supuso que un número importante de trabajadores que se desempeñan en las áreas de Producción, Calidad y Mantenimiento, se haya negado a suscribir dichos anexos de contrato, con lo cual la empresa no ha podido poner en funcionamiento varias de sus áreas productivas y por tanto, no tendría más alternativa que reducir la planta de trabajadores, con el objeto de dar cumplimiento a las medidas sanitarias, atendida la improcedencia de modificar unilateralmente los contratos de trabajo suscritos con sus dependientes.

Por otra parte, cabe informar que, en cumplimiento del principio de bilateralidad, esta Dirección puso en conocimiento del Sindicato N°1 de Trabajadores de Empresa Centroviet la aludida presentación, el que no hizo valer su derecho a exponer sus puntos de vista sobre el particular.

Al respecto cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

La interrogante específica formulada en su presentación, dice relación con las facultades con que contaría su representada para exigir a los trabajadores sindicalizados de su dependencia adecuar los términos y condiciones de la relación laboral que los une, con el objetivo de cumplir con las medidas sanitarias impuestas por la autoridad, teniendo en consideración que aquellos se habrían negado a pactar la modificación de su jornada de trabajo para tal efecto.

Sobre el particular corresponde hacer presente, a modo preliminar, lo sostenido por esta Dirección, entre otros pronunciamientos, en el Dictamen N°116/004 de 06.03.2020, que fijó los criterios y orientaciones sobre el impacto, en materia laboral, de la emergencia sanitaria provocada por el virus COVID-19, en lo que respecta al deber general de protección del empleador, previsto en el artículo 184 inciso 1° del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

*«Del análisis del precepto transcrito se desprende que la ley obliga al empleador, en términos suficientemente amplios, a reguardar la vida y salud de sus trabajadores y a adoptar todas las medidas tendientes a garantizar dicha protección. Dentro de este contexto, la norma recalca el deber de informar a sus dependientes de los posibles riesgos asociados a la prestación de los servicios y mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales».*

A su vez, mediante Dictamen N°1239/005 de 19.03.2020, este Servicio complementó la doctrina contenida en el citado Dictamen N°116/004 de 06.03.2020, refiriéndose a los efectos de la pandemia y a las medidas dispuestas para evitar la propagación del virus de que se trata, en el ámbito de su competencia, vale decir: *«...en el contexto de la respectiva relación laboral, específicamente, a los que se derivan de dicha contingencia y que impiden o dificultan la efectiva prestación de servicios por parte de los afectados».*

Es así que, a través del dictamen citado y en cumplimiento de sus facultades legales, esta Repartición consideró necesario sugerir medidas alternativas de cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, con el fin de propender a la estabilidad en el empleo y la de los trabajadores afectados, y de instar por el distanciamiento social recomendado por la Organización Mundial de la Salud y la autoridad sanitaria nacional, como la medida más efectiva para prevenir el contagio de la enfermedad.

Entre dichas medidas pueden citarse las siguientes: «i) *Prestación de los servicios a distancia o teletrabajo en cuanto la naturaleza de las labores convenidas así lo permitan*» y «v) *Convenir con el personal la distribución del trabajo en turnos, con el fin de limitar la cantidad de trabajadores que compartan un mismo espacio o recinto de trabajo*».

Lo expuesto precedentemente en modo alguno implica que a este Servicio le corresponda pronunciarse acerca de las facultades con que contaría una empresa para exigir a los trabajadores de su dependencia adecuar los términos y condiciones de la relación laboral que los une, con el objetivo indicado, en caso de que las partes mantengan posturas divergentes respecto de una eventual modificación de la jornada de trabajo, como habría ocurrido en la especie.

Ello si se tiene en consideración lo señalado por el representante del empleador, en cuanto a que los trabajadores afiliados al Sindicato N°1 de Trabajadores de Empresa Centroviet se negaron a suscribir el anexo de contrato individual que contenía la modificación de la jornada de trabajo propuesta por la empresa y, a su vez, lo informado por el Director Regional (s) de la Dirección Regional Metropolitana Poniente, mediante ordinario citado en el antecedente 3), en el que, junto con remitir la presentación efectuada ante esa oficina por la empresa en referencia, señaló que, con el objeto de solucionar el conflicto entre las partes, se les había propuesto que participaran en un proceso de mediación voluntaria, que tiene implementado esta Dirección, a instancias del sindicato en referencia, gestión que no fue aceptada por el empleador.

A mayor abundamiento, el artículo 5° inciso 3° del Código del Trabajo establece:

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

De la disposición legal transcrita se infiere que para modificar un contrato individual o un instrumento colectivo de trabajo la ley exige el acuerdo o consentimiento de las partes que concurrieron a su celebración.

Sobre esta materia, la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros pronunciamientos, en los Dictámenes N°963/42 de 06.02.2006 y N°2703/42 de 19.05.2016, ha sostenido que solo es posible modificar o invalidar un acto jurídico bilateral, como es el caso de un contrato individual de trabajo, por el mutuo consentimiento de las partes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, que dispone al efecto: «*Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por consentimiento mutuo o por causas legales*».

De ello se sigue que, en la situación en estudio, el empleador no puede modificar unilateralmente las cláusulas convenidas en el contrato individual de trabajo a cuya suscripción ambas partes concurrieron, por cuanto, en conformidad con las disposiciones antes transcritas y comentadas, toda alteración, supresión o complementación de las estipulaciones de dicho instrumento, requiere el consentimiento de ambas partes.

En estas circunstancias no cabe sino concluir que el asunto planteado exige determinar la forma y condiciones en que los dependientes de que se trata deben dar cumplimiento a la jornada de trabajo pactada en sus contratos individuales, atendida la emergencia sanitaria generada por el brote de COVID-19, controversia que no es susceptible de dilucidarse administrativamente por esta Dirección, por carecer de facultades para ello.

En efecto, el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, dispone:

Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral.

De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se susciten entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

De esta suerte, atendidas las divergencias ya expresadas respecto de la materia en consulta, no cabe sino sostener que las partes deberán probar sus respectivas posiciones a través de los medios que franquea la ley, en una instancia y procedimiento judicial.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que, esta Dirección carece de facultades para pronunciarse acerca de la controversia generada entre la empresa Centro Veterinario y Agrícola Ltda. Centrovét y los trabajadores afiliados al Sindicato N°1 de Trabajadores de Empresa Centrovét, que no suscribieron el anexo de contrato individual que contenía la modificación de la jornada de trabajo propuesta por el empleador, con el objeto de cumplir con las medidas dispuestas por la autoridad sanitaria, materia que debe ser resuelta por las partes de la relación laboral o en su defecto, por el Juzgado de Letras del Trabajo competente.

Saluda atentamente a Ud.,



**JUAN DAVID TERRAZAS PONCE**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

  
**RGR/MPK**  
**Distribución**

-Jurídico -Partes -Control

[Redacted signature area]