Dirección del Trabajo
Gobierno de Chile

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E146646/2026

ORDINARIO N°: 545 /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Contrato de Trabajo.

RESUMEN:
El contrato de trabajo es una convención, bilateral, de carácter consensual, sin perjuicio de la obligación de constar por escrito. El legislador exige que el contrato de trabajo contenga de manera precisa las funciones que el trabajador deberá desempeñar pudiendo contener más de una ya sea alternativas o complementarias. Lo anterior, constituye un derecho mínimo a certidumbre que tiene un trabajador y cualquier modificación a una función no convenida en el contrato de trabajo, requiere el consentimiento de ambas partes.

En Chile existe un sistema causado de despido, cuyas hipótesis se encuentran consignadas en los artículos 159, 160, 161 y 163 bis del Código del Trabajo, las cuales deben ser invocadas por el empleador al momento de dar término a la relación laboral sin perjuicio de que la calificación de injustificada, indebida o improcedente solo recae en los tribunales de justicia, careciendo de facultades legales este Servicio para emitir un juicio al respecto.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 13.11.2026 y 21.08.2026 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 01.06.2026 [redacted]

SANTIAGO, 19 NOV 2026

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : [redacted]

Mediante presentación individualizada en el antecedente 2), indica que su empleador le está solicitando realizar labores correspondientes al cobro de estacionamiento, el cual no se encuentra establecido en la naturaleza del cargo. En ese sentido, requiere un pronunciamiento si aquello constituye una modificación unilateral de funciones y si la negativa a realizarla podría configurar causal de despido.

Al efecto, cabe tener presente que el artículo 7 del Código del Trabajo establece que el "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 inciso primero del artículo 9 del mismo cuerpo legal dispone que "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." Por otra parte, en cuanto a las menciones mínimas que debe contener un contrato de trabajo, el artículo 10 establece en lo pertinente que "El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: 3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias."

En cuanto a la modificación de los contratos individuales o colectivos, el inciso final del artículo 5 del mencionado Código consigna que "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."

Conforme a las normas precitadas, el contrato de trabajo es una convención, bilateral, de carácter consensual, sin perjuicio de la obligación de constar por escrito. El legislador exige que el contrato de trabajo contenga de manera precisa las funciones que el trabajador deberá desempeñar pudiendo contener más de una ya sea alternativas o complementarias. Lo anterior, constituye un derecho mínimo a certidumbre que tiene un trabajador y cualquier modificación a una función no convenida en el contrato de trabajo, requiere el consentimiento de ambas partes. Esto sin perjuicio de la facultad legal reconocida al empleador por el inciso 1° del artículo 12 del Código del Trabajo, en orden a 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.

En ese mismo sentido, la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en el Dictamen N° 2703/42, de 19.05.2016 en lo pertinente establece que "Lo expuesto conduce a concluir que las atribuciones del empleador, si bien abarcan todo cuanto signifique organizar de mejor y más conveniente manera los medios productivos de su empresa, no se pueden ejercer unilateralmente al punto de alcanzar aquellos ámbitos de la relación laboral que sólo es posible determinar o alterar mediante el acuerdo mutuo de las partes, cuyo es lo que ocurriría en la situación que nos convoca, desde que se ha resuelto, por la sola decisión del empleador, modificar las funciones convenidas originalmente en el contrato de trabajo de los reponedores."

Revisado el contrato de trabajo acompañado por la trabajadora, la cláusula primera señala que [redacted] realizará las labores de "asistente de post venta" en el local denominado Antofagasta, precisándose diversas funciones en las cuales no se advierte el cobro de estacionamiento. Por tanto, en principio, la trabajadora podría negarse a ejecutar una labor que no se encuentra convenida en su contrato de trabajo atendido la bilateralidad y consensualidad del mismo. En consecuencia, al ser el contrato de trabajo un acto jurídico eminentemente bilateral, cualquier modificación requiere el consentimiento de ambas partes.

Por último, en lo relativo a si la negativa a ejecutar una labor no convenida podría configurar una causal de despido, cabe señalar que en Chile existe un sistema causado de despido, cuyas hipótesis se encuentran consignadas en los artículos 159, 160, 161 y 163 bis del Código del Trabajo, las cuales deben ser invocadas por el empleador al momento de dar término a la relación laboral sin perjuicio de que la calificación de injustificada, indebida o improcedente solo recae en los tribunales de justicia, careciendo de facultades legales este Servicio para emitir un juicio al respecto.

Con todo, en el evento que estime que su empleador no está cumpliendo con su contrato de trabajo, puede presentar la denuncia respectiva en la Inspección del Trabajo.

Es todo cuanto puedo informar a usted respecto de la materia consultada.

Saluda atentamente a Ud.,

PABLO REYES CARREÑO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCION DEL TRABAJO · DEPTO. JURIDICO · J E F E

DIRECCION DEL TRABAJO
19 NOV 2026
OFICINA DE PARTES

AMF/jrm
Distribución:
- Jurídico;
- Partes;
- Interesado
- Control;