

César Toledo Corsi

**ESTRATEGIA Y PRÁCTICA PROFESIONAL**

**LABORAL**

**2ª EDICIÓN ACTUALIZADA**

**TOMO I**

**Edición : 2014**

# ÍNDICE

## TOMO I

### CAPÍTULO I

#### CONTRATOS, ANEXOS Y CLÁUSULAS

§ 1. Modelos de contratos de trabajo .....	2
1. CONTRATO DE TRABAJADOR AGRÍCOLA .....	3
2. CONTRATO DE TRABAJADOR AGRÍCOLA DE TEMPORADA .....	9
3. CONTRATO DE TRABAJO CON INDUSTRIA PESQUERA (REMUNERACIÓN A TRATO Y SEMANA CORRIDA) .....	13
4. CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADOR MINERO .....	25
5. CONTRATO DE TRABAJO DE ARTES Y ESPECTÁCULOS (TEMPORADA) .....	34
6. CONTRATO DE TRABAJO DE PROFESIONAL DE LA EDUCACIÓN DEL SECTOR PRIVADO .....	48
7. CONTRATO DE TRABAJO DE TÉCNICO/PROFESIONAL EXTRANJERO .	59
8. CONTRATO DE TRABAJO DE GERENTE .....	69
9. CONTRATO DE TRABAJO DE JEFE SUCURSAL .....	73
10. CONTRATO DE TRABAJO DE JEFE DE BODEGA.....	77
11. CONTRATO DE TRABAJO DE JEFE DE GARAJE.....	81
12. CONTRATO DE TRABAJO DE JEFE DE MANTENCIÓN.....	84
13. CONTRATO DE TRABAJO DE JEFE DE TURNO .....	87
14. CONTRATO DE TRABAJO DE JEFE DE VENTAS.....	96

15. CONTRATO DE TRABAJO DE JEFE DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.....	100
16. CONTRATO DE TRABAJO DE SECRETARIA.....	106
17. CONTRATO DE TRABAJO DE TELEFONISTA U OPERADORA TELEFÓNICA .....	110
18. CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADOR ADMINISTRATIVO .....	113
19. CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADOR DE PRODUCCIÓN .....	115
20. CONTRATO DE TRABAJO DE CAJERO DE ESTABLECIMIENTO COMERCIAL.....	120
21. CONTRATO DE TRABAJO DEPENDIENTE DE ESTABLECIMIENTO COMERCIAL.....	135
22. CONTRATO DE TRABAJO DE VENDEDOR DE LOCAL COMERCIAL POR FESTIVIDADES .....	147
23. CONTRATO DE TRABAJO DE VENDEDOR VIAJERO .....	148
24. CONTRATO DE TRABAJO DE VENDEDOR O EJECUTIVO COMERCIAL .....	153
25. CONTRATO DE TRABAJO DE PROMOTOR.....	164
26. CONTRATO DE TRABAJO DE JUNIOR .....	172
27. CONTRATO DE TRABAJO DE CHOFER DE CARGA INTERURBANA ...	174
28. CONTRATO DE TRABAJO DE CHOFER DE AUTOBÚS-MICROBÚS.....	182
29. CONTRATO DE TRABAJO DE CHOFER DE GERENCIA.....	192
30. CONTRATO DE TRABAJO DE CHOFER DE TAXI.....	195
31. CONTRATO DE TRABAJO DE GUARDIA .....	202
32. CONTRATO DE TRABAJO DE NOCHERO, SERENO O VIGILANTE.....	214
33. CONTRATO DE TRABAJO MAYORDOMO DE EDIFICIO.....	235
34. CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR (PUERTAS ADENTRO) .....	240
35. CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR (PUERTAS AFUERA) .....	244
36. CONTRATO DE TRABAJO TRABAJADORA CASA PARTICULAR EXTRANJERA (PUERTAS ADENTRO).....	250
37. CONTRATO DE TRABAJO TRABAJADORA CASA PARTICULAR EXTRANJERA (PUERTAS AFUERA).....	256

38. CONTRATO DE TRABAJO GENÉRICO CON CLÁUSULA DE TURNOS ROTATIVOS .....	260
39. CONTRATO DE TRABAJO GENÉRICO CON CLÁUSULA DE DESCUENTO DE REMUNERACIONES CONVENCIONAL .....	269
40. CONTRATO DE TRABAJO DE MENOR DE 18 AÑOS DE EDAD .....	273
41. CONTRATO DE TRABAJO CON JORNADA PARCIAL (PART-TIME).....	291
42. CONTRATO DE TRABAJO EXCEPTUADO DEL DESCANSO DOMINICAL .....	311
43. CONTRATO DE TRABAJO CON REMUNERACIÓN A TRATO.....	322
44. CONTRATO DE PLAZO FIJO.....	326
45. CONTRATO DE PLAZO FIJO (REEMPLAZANTE DE TRABAJADOR) ....	341
46. CONTRATO POR OBRA O FAENA 1 .....	350
47. CONTRATO POR OBRA O FAENA 2 .....	367
48. CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA Y FAENA (SUJETO A SUBCONTRATACIÓN).....	381
49. CONTRATO DE TRABAJO DE APRENDIZAJE .....	386
50. CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS A HONORARIOS.....	392
§ 2. Modelos de anexos de contrato de trabajo.....	399
51. ANEXO CONTRATO: ACTUALIZACIÓN DE REMUNERACIONES EN CONTRATO DE TRABAJO .....	400
52. ANEXO CONTRATO: COMPENSACIÓN EXCEPCIONAL DE SALA CUNA .....	408
53. ANEXO CONTRATO: ESTABLECE SISTEMA DE TURNOS ROTATIVOS .....	415
54. ANEXO CONTRATO: MODIFICACIÓN DE CIUDAD O LOCALIDAD .....	418
55. ANEXO CONTRATO: PERMISO PARA ALIMENTAR AL MENOR .....	422
56. ANEXO DE CONTRATO: CAMBIO DE FUNCIONES .....	423
57. ANEXO DE CONTRATO: ACUERDO DESCUENTO DE REMUNERACIONES.....	429
58. ANEXO DE CONTRATO: ACUERDO DESCUENTO DE REMUNERACIONES CON TOPE 15% (CON PAGO DIRECTO DEL EMPLEADOR) .....	437

59. ANEXO DE CONTRATO: MODIFICACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO 1 .....	439
60. ANEXO DE CONTRATO: MODIFICACIÓN CONTRATO DE TRABAJO 2 .....	441
§ 3. Modelos de cláusulas de contrato de trabajo .....	457
61. CLÁUSULA PACTO DE INDEMNIZACIÓN A TODO EVENTO .....	458
62. CLÁUSULA PACTO DE INDEMNIZACIÓN CONVENCIONAL.....	467
63. CLÁUSULA FERIADO CONVENCIONAL SUPERIOR AL LEGAL .....	476
64. CLÁUSULA RECONOCIMIENTO DE AÑOS .....	483
65. CLÁUSULA PAGO GRATIFICACIÓN A TODO EVENTO .....	484
66. CLÁUSULA PAGO GRATIFICACIÓN LEGAL .....	486
67. CLÁUSULA RELATIVA A LA FUNCIÓN QUE DEBE EJERCER UN DOCENTE .....	488



CAPÍTULO I  
CONTRATOS, ANEXOS Y CLÁUSULAS

## § 1. MODELOS DE CONTRATOS DE TRABAJO



## 1. CONTRATO DE TRABAJADOR AGRÍCOLA

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, entre la empresa \_\_\_\_\_, sociedad del giro de la Agricultura, representada por don \_\_\_\_\_, factor de comercio, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en \_\_\_\_\_ ciudad de \_\_\_\_\_, en adelante, "el empleador"; y don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, trabajador agrícola, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, mayor de edad, capaz de celebrar contrato de trabajo, domiciliado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ de la ciudad de \_\_\_\_\_ en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato laboral:

*PRIMERO.* El trabajador se compromete a realizar el trabajo agrícola de \_\_\_\_\_ o cualquiera otra labor que le encomiende el empleador o los jefes del predio.

Cuando sobrevengan impedimentos climáticos que impidan efectuar las labores agrícolas habituales, el trabajador podrá ser destinado a laborar en cualquier clase de faenas de fundo, compatibles con las condiciones climáticas.

*SEGUNDO.* El trabajador deberá prestar sus servicios en el predio referido. Sin embargo, el empleador podrá destinarle a cualquier otro predio de la empresa o de su representante, como propietario, arrendatario o relacionados con ella y sus productos, de propiedad de terceros dentro de la misma ciudad, comuna o región.

*TERCERO.* La jornada de trabajo será la siguiente:

- de lunes a viernes, de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ horas; y de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ horas;
- sábado, de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ horas, sin colación.

El empleador, en conformidad con la ley, y de acuerdo a las necesidades de funcionamiento del fundo, podrá alterar el horario de inicio y término de la jornada diaria de trabajo.

El trabajador se compromete a laborar, con dedicación durante toda la jornada convenida.

*CUARTO.* La remuneración del trabajador será de \$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ pesos) mensuales, por mes calendario, que será liquidada y pagada por períodos vencidos, en las Oficinas del empleador, el último día hábil de cada mes.

De la remuneración se deducirán los impuestos, las cotizaciones de previsión o seguridad social. No se podrán hacer otras deducciones, salvo que estén autorizadas por la ley, por el Reglamento Interno de la Empresa; o las que hayan sido ordenadas judicialmente; o que sean autorizadas por el trabajador, por escrito.

*QUINTO.* El empleador se compromete a otorgar o a suministrar, al trabajador, los siguientes beneficios:

1.- Casa habitación para él y su familia;

2.- \_\_\_\_\_ .

*SEXTO.* Son obligaciones esenciales del trabajador, cuya infracción las partes entienden como causa justificada de terminación del presente contrato, las siguientes:

a) Cumplir, íntegramente, la jornada de trabajo;

b) Cuidar y mantener, en perfecto estado de conservación y funcionamiento, las máquinas, herramientas, útiles y otros bienes del fundo;

c) Cumplir las instrucciones y las órdenes que le imparta cualquiera de sus superiores;

d) En casos de inasistencia al trabajo, por enfermedad, el trabajador deberá justificarla —únicamente— con el correspondiente certificado médico, dentro del plazo de \_\_\_ horas, desde que aquél dejó de asistir al trabajo.

*SÉPTIMO.* El trabajador respetará todas las cláusulas del presente contrato.

*OCTAVO.* El trabajador se obliga a desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y la salud del resto de los trabajadores del fundo. La infracción o incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes mencionadas se estimará como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y, cuando proceda, el empleador se reserva el derecho de hacer declarar el término de la convención, sin indemnización alguna.

Se prohíbe, al trabajador, efectuar negocios o actividades dentro del giro de \_\_\_\_\_, que es aquél en que opera el empleador.

Asimismo, se le prohíben los siguientes actos:

1.- Ejecutar, durante la jornada de trabajo, actividades ajenas a su labor en el fundo;

2.- \_\_\_\_\_ .

*NOVENO.* Se eleva a la calidad de esencial de este contrato, el que su vigencia está, precisa y necesariamente, relacionada con la época de \_\_\_\_\_ . En consecuencia, este contrato tendrá una duración limitada a lo que dure la labor señalada anteriormente. Las partes pueden ponerle término de consuno; y una de ellas, en la forma, las condiciones y las causales que señalan los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, especialmente, por infracciones al contrato; y, como se dijo, por la conclusión de los trabajos que dieron origen a éste.

*DÉCIMO.* Se deja constancia que el trabajador ingresó, al servicio del em pleador, el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_ .

*UNDÉCIMO.* Para todos los efectos derivados de este contrato, las partes fijan su domicilio en la ciudad de \_\_\_\_ y prorrogan competencia para ante sus tribunales.

*DUODÉCIMO.* El presente contrato se firma en cuatro ejemplares, declarando, el trabajador, haber recibido un ejemplar de él y que éste es fiel reflejo de la relación laboral existente entre las partes.

---

Empleador Trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículos 87, 89, 91, 94 y 95.

##### **Dictámenes**

#### **Jornada de trabajadores agrícolas**

Fecha: 02/02/2005

Este dictamen señala que la reducción de la jornada máxima de trabajo a 45 horas semanales, que rige también a partir del 1<sup>o</sup>.01.2005, para los trabajadores agrícolas, no ha afectado la posibilidad de pactar jornada diaria promedio que no exceda actualmente de 7 horas 30 minutos para estos trabajadores, regulados por las disposiciones generales que les sean aplicables del Código del Trabajo.

Cita online: CL/JADM/903/2005

Ord.: Nº 520/13

Mediante presentación del Ant. 2), solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de si la reducción de la jornada ordinaria máxima semanal de trabajo a 45 horas, afectaría la posibilidad de distribuir en forma diferenciada la jornada diaria de los trabajadores agrícolas.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictamen Ord. Nº 5.384/209, de 30.12.2004, que en fotocopia se adjunta, basada en lo dispuesto en los artículos 22, inciso 1º, y 88 del Código del Trabajo, señala que se aplica igualmente a los trabajadores agrícolas la jornada ordinaria máxima semanal de 45 horas de trabajo vigente a partir del 1º de enero del 2005, por lo que de acuerdo a modalidad de distribución de la jornada diaria de estos trabajadores, contenida en el inciso 2º del artículo 88 del Código, y en el artículo 1º del reglamento D.S. Nº 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el promedio anual de esta jornada no podría exceder actualmente de 7 horas 30 minutos.

De este modo, de la doctrina antes citada es posible derivar que la reducción de la jornada máxima semanal a 45 horas de trabajo que rige para los trabajadores agrícolas, no afecta en modo alguno la vigencia de la modalidad de distribución especial de jornada diaria para estos trabajadores, que contemplan las disposiciones legales y reglamentarias indicadas, sí precisa que el promedio anual de su jornada diaria no podrá exceder de 7 horas 30 minutos.

En efecto, la ley Nº 19.759, publicada en el Diario Oficial del 05.10.2001, que redujo la jornada ordinaria máxima semanal de 48 horas a 45 horas, con vigencia a partir del 1º.01.2005, no modificó expresa ni tácitamente la posibilidad de pactar la modalidad de distribución diaria de la jornada de trabajo de estos trabajadores, razón por la cual se ha establecido el nuevo promedio anual máximo diario que les afecta a contar de la fecha indicada.

Cabe agregar, por otra parte, que de acuerdo al artículo 1º, inciso 4º, del reglamento D.S. Nº 45, de 1986, la modalidad del promedio anual diario de distribución de la jornada de los trabajadores agrícolas no se aplica a los trabajadores transitorios o de temporada, a los cuales les rigen las normas generales del Código del Trabajo sobre limitación y distribución de la jornada laboral.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, doctrina y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúpleme informar a Ud. que la reducción de la jornada máxima de trabajo a 45 horas semanales, que rige también a partir del 1º.01.2005, para los trabajadores agrícolas, no ha afectado la posibilidad de pactar jornada diaria promedio que no exceda actualmente de

7 horas 30 minutos para estos trabajadores, regulados por las disposiciones generales que les sean aplicables del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,

Marcelo Albornoz Serrano,  
Abogado, Director del Trabajo (S)

### **Jurisprudencia judicial**

#### **Trabajadores agrícolas. Control de asistencia y determinación de las horas de trabajo. Empleador debe dejar constancia diariamente de la asistencia del trabajador y de las horas trabajadas**

El artículo 33 del Código del Trabajo establece que "Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro." A su vez, el artículo 20 del reglamento N° 969 de 1933, determina que "Con el fin de establecer el número de horas extraordinarias, el empleador colocará diariamente formularios o libros de asistencia que los empleados firmarán a las horas precisas de llegadas y salidas y también en los casos de ausencias por asuntos ajenos al servicio.". "Al fin de cada semana, el empleador sumará el total de horas trabajadas por cada empleado, y éste firmará en el mismo formulario o libro, en señal de aceptación". Por su parte, el artículo 4° del Decreto Supremo 45 de 1986, aplicable a los trabajadores agrícolas, en lo pertinente prescribe "El control de la asistencia y la determinación de las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, se sujetarán a las normas generales sobre la materia previstas en el artículo 44 del Decreto Ley N° 2.200, de 1978.". "Si el registro consistiere en un libro de asistencia, su formato será determinado libremente, sin perjuicio de lo cual sus hojas deberán estar numeradas en forma correlativa.". "En el registro deberá dejarse constancia diaria de las horas de llegada y salida del trabajador, mediante los dígitos horarios que correspondan, o utilizando otra simbología previamente detallada en el registro.". "El trabajador deberá firmar el registro o estampar su impresión digital en él a lo menos una vez al mes. Con todo, podrá hacerlo en un período menor, si lo estima conveniente." Como se advierte claramente de este último cuerpo legal, si el trabajador firma una vez al mes el libro de asistencia, el que debe registrar las horas de entrada y salida del trabajador, diariamente, es el empleador, para que así quede constancia de su asistencia al trabajo. El trabajador al firmar el libro de asistencia una vez al mes o en un lapso de tiempo inferior, ratificará con su firma que el registro de las horas de entrada y salida es correcto. En tal sentido, y en forma acertada, el sentenciador llega a tal conclusión, al afirmar en el motivo noveno del fallo reclamado, que la normativa sobre control de asistencia de los trabajadores agrícolas, impone dos obligaciones, para éste estampar la impresión digital o firmar el registro de asistencia y de horas

trabajadas, a lo menos, una vez al mes; y para el empleador, el deber de dejar constancia diariamente de la asistencia del trabajador, así como de las horas trabajadas, mediante el registro de las horas en que comienza la jornada y en las que termina. (Considerandos 3 ° a 5 ° )

Corte de Apelaciones de Rancagua, 08/07/2014, Rol: 60-2014

Cita online: CL/JUR/4288/2014

**Doctrina de cláusula tácita determina que beneficio de casa habitación proporcionada por años a empleado es parte de remuneración que no puede suprimirse unilateralmente**

Es un hecho indiscutido por las partes que en los contratos de trabajo suscritos con fecha 1º de marzo de 1979 y 1º de mayo de 1983 se establecía expresamente, como parte de la remuneración convenida, entre otras, la regalía de una casa, luz y leña para el trabajador, estipulación que no fue incorporada en el contrato celebrado con fecha 01 de julio de 2009. Sin embargo, del mérito del informe de fiscalización de la Inspección Provincial del Trabajo de (referida) a, de fecha 25 de marzo de 2010, lo expuesto por los testigos de la parte demandante y lo reconocido por el propio representante de la empresa demandada en la audiencia de juicio, en cuanto a que el actor siguió percibiendo tal regalía con posterioridad a la suscripción del último contrato antes aludido, se desprende que, siendo el contrato de trabajo de carácter consensual, debe entenderse que por el solo hecho de continuar el trabajador agrícola gozando de dicho beneficio, éste se constituyó en una cláusula tácita del referido contrato. Tal como se ha venido razonando, la Dirección del Trabajo, en su dictamen N° 98/009 del 07 de enero de 1999, ha expresado que en conformidad a lo previsto en el artículo 41 del Código del Trabajo y, según la doctrina de la cláusula tácita, el beneficio de casa habitación que por años ha proporcionado la parte empleadora al trabajador tiene la naturaleza jurídica de remuneración y es un derecho que tácitamente forma parte del contrato de trabajo, de modo que no puede ser suprimido unilateralmente. (Considerandos 5 ° y 6 ° )

Corte de Apelaciones de San Miguel, 29/02/2012, Rol: 441-2011

Cita online: CL/JUR/3888/2012

**No existe relación laboral si queda probado en la causa que entre las partes existió un contrato de aparcería**

Establecido como está y como se ha dicho, la circunstancia que el actor celebró con la demandada un contrato de mediería o aparcería, transformando así la prestación de servicios que como simple trabajador agrícola realizaba anteriormente, primero para el padre de la demandada y luego para su sucesión, como lo reconoce la demandada en su contestación,

resulta ser que los cobros que demanda el actor y que cubren (según su demanda) un período de 36 meses, o lo que es lo mismo, de 3 años, hacia atrás de la época en que por propia decisión (según lo expresa) puso término al contrato de trabajo, se ubican o sitúan dichos cobros en el tiempo en que el actor estaba ya obligado como mediero. El actor llevaba más de cinco años como mediero cuando decidió desvincularse de sus obligaciones contractuales con la demandada. De lo señalado se sigue que, tal y como lo apunta el juez a quo en su fallo, la relación laboral en que se funda la demanda de cobro de prestaciones de la actora no se encuentra probada. Ello es así, en razón de que la parte demandante no logró probar que su vinculación laboral como trabajador agrícola persistiera más allá del momento que, como se anotó precedentemente, contrató con la demandada como mediero y esta circunstancia ya fue materia de debate judicial en la causa que se trajo a la vista. (Considerando 5 ° )

Corte de Apelaciones de Concepción, 20/10/2003, Rol: 1893-2003

Cita online: CL/JUR/100/2003

## 2. CONTRATO DE TRABAJADOR AGRÍCOLA DE TEMPORADA

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_\_, entre \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por  
don(a) \_\_\_\_\_ en su calidad de \_\_\_\_\_, cédula de identidad  
Nº \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_,  
Nº \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que  
en adelante se denominará "el empleador", y don(a) \_\_\_\_\_,  
de nacionalidad \_\_\_\_\_ nacido(a) el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, cédula  
de identidad Nº \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_ de profesión u  
oficio \_\_\_\_\_ de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en  
calle \_\_\_\_\_, Nº \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad  
de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se  
denominará "el trabajador", se ha convenido en el siguiente contrato de trabajo:

1 °.- El trabajador se compromete a desempeñar las labores de \_\_\_\_\_.

2 °.- El empleador podrá modificar por causa justificada, el lugar donde deben prestarse los servicios, con la única limitación que el nuevo sitio quede dentro de la misma ciudad o localidad y que tal modificación no implique un menoscabo para el trabajador.

3 °.- El trabajador cumplirá una jornada ordinaria de trabajo de \_\_\_\_\_ horas semanales distribuidas de lunes a \_\_\_\_\_, de las \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas.

La jornada diaria de trabajo será interrumpida por un descanso de colación de \_\_\_\_\_ minutos, entre las \_\_\_\_ y las \_\_\_\_\_ horas. Tiempo que será de cargo del \_\_\_\_\_.

El trabajador se compromete a la vez, a cumplir la jornada de trabajo convenida en el presente contrato en su totalidad.

4 °.- El trabajador será remunerado por día, siendo el sueldo diario de \$ \_\_\_\_\_ por día trabajado, más el beneficio de semana corrida, ambos conceptos se liquidarán y cancelarán por mes vencido el último día hábil de cada mes (si se remunera a trato). La remuneración del trabajador consistirá en un sueldo diario y/o mensual de \$ \_\_\_\_\_ (el valor diario o mensual no puede ser inferior al mínimo vigente) \_\_\_\_\_ (en palabras), más un trato equivalente a \$ \_\_\_\_\_ por cada \_\_\_\_\_, la liquidación y su pago será \_\_\_\_\_.

5 °.- Las partes convienen expresamente que debido a las características del presente contrato, su duración se extiende solamente a lo que duren las labores/faenas/u obras de \_\_\_\_\_, lo que permite que se ponga término a este contrato por las causales contenidas en el Título V del Libro I del Código del Trabajo, o cuando específicamente concluyan las tareas o labores que dieron origen a la relación laboral.

6 °.- El presente contrato se extenderá desde el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ y expirará conjuntamente con las tareas que le dieron origen, en concordancia con las especiales características del trabajo y las cláusulas anteriores.

7 °.- El contrato presente se firma en \_\_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de él, que es el fiel reflejo de la relación laboral convenida.

\_\_\_\_\_  
Empleador Trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

#### **Dictámenes**

#### **Empresa de Servicios Transitorios. Contrato de puesta a disposición de trabajador agrícola de temporada**

Fecha: 15/07/2010

Este dictamen señala lo siguiente: 1) La referencia expresada en el dictamen N° 4.926/066, de 04.12.2009, según la cual la calidad de estacional de las labores agrícolas de temporada que se desarrollen en la empresa



usuaria, y que justifiquen un contrato de puesta a disposición, sea una circunstancia que "deba resolverse en cada caso en particular", únicamente persigue poner énfasis en que la justificación formal de la puesta a disposición (la estacionalidad de las labores debe verificarse, en los hechos, según la circunstancia de cada labor, de acuerdo a la estimación de quienes participen de dichos pactos, sin que corresponda en ello participación alguna a la autoridad administrativa, y 2) La estacionalidad de las labores agrícolas se refiere a que las mismas, por su propia naturaleza, sólo pueden desarrollarse en determinadas épocas del año.

Cita online: CL/JADM/758/2010

Ord.: N° 3.199/049

Mediante las presentaciones individualizadas en el Ant. 3), se solicita aclaración del dictamen N° 4.926/066, de 04.12.2009, el cual, a juicio de los solicitantes, ha tenido una lectura negativa por parte de las entidades gremiales empresariales y de los sindicatos de trabajadores agrícolas, quienes han estimado que no se ha dado satisfacción a los acuerdos de la mesa agrícola tripartita contenidos en el Protocolo de Acuerdo suscrito por empleadores, trabajadores y autoridades de Gobierno en el mes de agosto de 2009, específicamente porque, si bien se reconoce que el referido dictamen adopta una interpretación positiva en cuanto a que la letra e) del artículo 183-Ñ del Código del Trabajo resulta aplicable al trabajo agrícola de temporada, a condición que se trate de labores estacionales que desarrolle la empresa usuaria, termina por indicar que la última circunstancia señalada "habrá de resolverse en cada caso particular".

De acuerdo a las aludidas presentaciones, tal condicionamiento ha sido interpretado en el sentido que será siempre necesario, al menos, consultar a la autoridad del trabajo si se da o no la mencionada circunstancia antes de celebrar un contrato de puesta a disposición de trabajadores transitorios y frente a tal evento, se han dejado en suspenso la organización de Empresas de Servicios Transitorios para la agricultura, así como las conversaciones y estudios que se realizaban entre las entidades gremiales del sector y quienes han organizado o planean organizar dichas empresas.

En base a las razones indicadas en los párrafos anteriores, se solicita aclaración del dictamen individualizado, mediante el establecimiento de condiciones objetivas de estacionalidad, como, por ejemplo, señalándose que se consideran trabajos agrícolas estacionales aquellos que deben realizarse en épocas del año o en etapas de desarrollo de los cultivos y frutos, determinadas por los ciclos de la naturaleza, tales como la siembra, la cosecha, la esquila, la poda y otros.

Al respecto, cumpla con manifestar a Ustedes lo siguiente:

Mediante el dictamen N° 4.926/066, de 04.12.2009 referido en su presentación, se reconsideró el punto 3) del dictamen N° 4.375/099, de 25.10.2007, permitiendo, a diferencia del criterio del dictamen reconsiderado, que el trabajo agrícola de temporada se entienda incluido dentro de las posibilidades de justificación de un contrato de puesta a disposición, a condición que se trate de labores estacionales que desarrolle la empresa usuaria, circunstancia que habrá de resolverse en cada caso en particular.

De la lectura de vuestras presentaciones se desprende que no hay duda respecto de la aseveración, contenida en el dictamen N° 4.926/066, de 04.12.2009, en el sentido que el trabajo agrícola de temporada se entiende incluido dentro de las posibilidades de justificación de un contrato de puesta a disposición, así como que la condición para ello es que se trate de labores estacionales, surgiendo la duda solamente respecto del sentido de las expresiones finales, según las cuales la estacionalidad de las labores justificativa de un contrato de puesta a disposición, habrá de resolverse en cada caso en particular, lo que, a juicio del solicitante, implicaría que sería siempre necesario, al menos, consultar a la autoridad del trabajo si se da o no la mencionada circunstancia antes de celebrar un contrato de puesta a disposición de trabajadores transitorios.

Al contrario de la interpretación que ustedes refieren, por medio de las expresiones "habrá de resolverse en cada caso en particular" no se ha pretendido en modo alguno significar la necesidad de consulta a la autoridad administrativa en cada oportunidad respecto a si se verifica o no la circunstancia de la estacionalidad, sino únicamente que esta última debe, en los hechos y congruente con lo que se consigne en el contrato de puesta a disposición, materializarse, lo que no ocurriría, por ejemplo, si se considerasen aumentos por distintas temporadas estacionales, pues, en tales casos, tal como se advirtió en el Tercer Trámite Constitucional en el Senado durante la tramitación del proyecto de ley que culminó con la dictación de la ley N° 20.123 (de lo que se dio cuenta en el dictamen del que se pide aclaración) terminarían siendo permanentes y no estacionales. Vale decir, la referencia anotada que genera dudas de acuerdo a vuestro planteamiento, en nada altera la doctrina según la cual el trabajo agrícola de temporada se entiende incluido dentro de las posibilidades de justificación de un contrato de puesta a disposición, limitándose a poner énfasis en que la justificación formal de la puesta a disposición (la estacionalidad de las labores) debe verificarse, en los hechos, según la circunstancia de cada labor, de acuerdo a la estimación de quienes participen de dichos pactos, sin que corresponda en ello participación alguna a la autoridad administrativa y entendiendo por estacionalidad de las labores el que se trate de aquellas que por su propia naturaleza sólo pueden desarrollarse en determinadas épocas del año.

En consecuencia, en base a las consideraciones de hecho y de derecho expresadas cumpla con manifestar a Ustedes lo siguiente:

1.- La referencia expresada en el dictamen N° 4.926/066, de 04.12.2009, según la cual la calidad de estacional de las labores agrícolas de temporada que se desarrollen en la empresa usuaria, y que justifiquen un contrato de puesta a disposición, sea una circunstancia que "deba resolverse en cada caso en particular", únicamente persigue poner énfasis en que la justificación formal de la puesta a disposición (la estacionalidad de las labores) debe verificarse, en los hechos, según la circunstancia de cada labor, de acuerdo a la estimación de quienes participen de dichos pactos, sin que corresponda en ello participación alguna a la autoridad administrativa, y

2.- La estacionalidad de las labores agrícolas se refiere a que las mismas, por su propia naturaleza, sólo pueden desarrollarse en determinadas épocas del año.

Saluda a Ud.,

María Cecilia Sánchez Toro,  
Abogada, Directora del Trabajo

### **Jurisprudencia judicial**

#### **Realizar trabajo bajo horario establecido no permite configurar la existencia de vínculo laboral**

No se desprenden datos concretos que permitan concluir que el actor trabajó conforme a pautas o directrices dados por el supuesto empleador, existiendo alguna suerte de supervigilancia de este último, pues, resulta claro, que la mera realización de un determinado trabajo para un tercero, aún en condiciónes de uniformidad horaria, no constituye por sí sola una relación individual de trabajo sin la existencia de ese particular vínculo de subordinación y dependencia que exige la ley (considerando 2º ).

Corte de Apelaciones de Rancagua, 24/06/2008, Rol: 3-2008

Cita online: CL/JUR/2743/2008; J9697/2008

### **3. CONTRATO DE TRABAJO CON INDUSTRIA PESQUERA (REMUNERACIÓN A TRATO Y SEMANA CORRIDA)**

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_ , entre la Empresa \_\_\_\_\_ , representada legalmente por \_\_\_\_\_ , RUT N° \_\_\_\_\_ ambos domiciliados para estos efectos en el lugar en que funciona el Establecimiento, calle \_\_\_\_\_ , de esta misma ciudad, en adelante el "empleador" y el señor \_\_\_\_\_ , RUT N° \_\_\_\_\_ con domicilio en la calle \_\_\_\_\_ de la ciudad de \_\_\_\_\_ , fecha de nacimiento \_\_\_\_\_ en adelante el "trabajador", se celebra el presente Contrato de Trabajo:

1 °.- El trabajador prestará sus servicios en el Establecimiento \_\_\_\_ ,  
ubicado en la calle \_\_\_\_\_ de la ciudad de \_\_\_\_ .

2 °.- El trabajador deberá realizar las siguientes labores: (detallar la naturaleza  
de las prestaciones):

\_\_\_\_\_ .

\_\_\_\_\_ .

Así como efectuar otras labores similares a ejecutarse en el mismo recinto o en  
otro que indique el empleador.

3 °.- El trabajador tiene como obligación rendir semanalmente la cantidad  
de \_\_\_\_ unidades, como mínimo.

4 °.- El trabajador cumplirá una jornada ordinaria de trabajo de \_\_\_\_ horas  
semanales distribuidas de lunes a sábado, de las \_\_\_\_\_ a  
las \_\_\_\_\_ horas.

La jornada diaria de trabajo será interrumpida por un descanso de colación  
de \_\_\_\_ minutos, entre las \_\_\_\_ y las \_\_\_\_\_ horas. Tiempo que será de cargo  
del \_\_\_\_\_ .

El trabajador se compromete a la vez, a cumplir la jornada de trabajo convenida  
en el presente contrato en su totalidad.

5 °.- La remuneración del trabajador constará de un sueldo base de \$ \_\_\_\_ y  
además de un "trato" que consiste en que por cada \_\_\_\_\_ realizado  
recibirá la cantidad de \$ \_\_\_\_\_ pagada en el período que se indica (semanal,  
quincenal, mensual) \_\_\_\_\_ ,

Se cancelara, además, según lo dispone la legislación vigente, el beneficio de  
Semana Corrida, la que será calculada en base a los tratos generados por el  
trabajador y liquidada en forma mensual.

6 °.- El empleador se obliga a suministrar al trabajador los siguientes  
beneficios:

\_\_\_\_\_ .

\_\_\_\_\_ .

7 °.- El trabajador se compromete expresamente a cumplir las instrucciones  
que le sean impartidas por su jefe mediano o inmediato relacionadas con su  
trabajo, y acatar en todas sus partes las normas del Reglamento Interno de Orden,

Higiene y Seguridad, las que declara conocer y que forman parte integrante del presente contrato, del cual se le entrega un ejemplar.

8 °.- La duración del presente contrato de trabajo será indefinida, pudiendo tener término por las causales establecidas en la legislación vigente.

9 °.- Las partes acuerdan los siguientes Pactos:

\_\_\_\_\_ .

\_\_\_\_\_ .

10 °.- Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ .

11 °.- El contrato presente se firma en \_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de él, que es el fiel reflejo de la relación laboral convenida.

\_\_\_\_\_  
Empleador Trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículos 44 y 45.

##### **Dictámenes**

**No existe vínculo laboral tratándose de trabajadores  
portuarios eventuales por lo cual no tienen derecho a indemnización  
por años de servicio**

Fecha: 10/03/2010

La relación laboral que unió a los recurrentes con la empresa de muellaje Ian Taylor y Compañía no puede ser calificada como un vínculo laboral de carácter permanente dado que ellos tienen la calidad de trabajadores portuarios eventuales regidos por las normas especiales contenidas en los artículos 133 y siguientes del Código del Trabajo.

Cita online: CL/JADM/538/2010

Ord.: N° 1.140/014

Mediante el oficio citado en el antecedente 1) la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique remitió a esta Dirección la presentación efectuada por Uds. solicitando se determine que la relación laboral que los ha unido a la empresa de muellaje Ian Taylor y Compañía es de carácter permanente, con el objeto de establecer su derecho a indemnización al término de su relación laboral. Hacen presente que se trata de trabajadores portuarios eventuales que por años han suscrito convenios de provisión de puestos de trabajo (C.P.P.T.) en forma continuada con dicha empresa, prestándoles servicios en forma continua y exclusiva, agregando, que a partir del 1º de octubre de 2009 ya no son nombrados para las faenas portuarias.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 133 del Código del Trabajo dispone:

"Se entiende por trabajador portuario, todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios.

Las funciones y faenas a que se refiere el inciso anterior podrán ser realizadas por trabajadores portuarios permanentes, por trabajadores afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo y por otros trabajadores eventuales.

El trabajador portuario, para desempeñar las funciones a que se refiere el inciso primero, deberá efectuar un curso básico de seguridad en faenas portuarias en un Organismo Técnico de Ejecución autorizado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el que deberá tener los requisitos y la duración que fije el reglamento.

El ingreso a los recintos portuarios y su permanencia en ellos será controlado por la autoridad marítima, la cual, por razones fundadas de orden y seguridad, podrá impedir el acceso de cualquier persona".

Por su parte, el artículo 134 del mismo cuerpo legal previene:

"El contrato de los trabajadores portuarios eventuales es el que celebra el trabajador portuario con un empleador, en virtud del cual aquél conviene en ejecutar una o más labores específicas y transitorias de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, a bordo de las naves, artefactos navales y recintos portuarios y cuya duración no es superior a veinte días.

El contrato a que se refiere el inciso anterior podrá celebrarse en cumplimiento de un convenio sobre provisión de puestos de trabajo suscrito

entre uno o más empleadores y uno o más trabajadores portuarios, o entre aquél o aquéllos y uno o más sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios.

Los convenios a que se refiere el inciso anterior se registrarán por lo dispuesto en el artículo 142 y no tendrán carácter de contrato de trabajo para ningún efecto legal, sin perjuicio de los contratos individuales de trabajo a que ellos den origen".

De la interpretación armónica de las disposiciones legales transcritas se colige que el trabajo portuario puede ser desempeñado por trabajadores portuarios permanentes y eventuales, pudiendo estos últimos estar o no afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo, convenios éstos que se rigen por la normativa contenida en el artículo 142 del Código del Trabajo y no tienen la calidad de contrato de trabajo para ningún efecto legal, sin perjuicio, como expresamente indica la norma, de los contratos individuales de trabajo que de ellos se originen.

Por otra parte, atendida la ubicación en el referido Código de la normativa que regula el contrato de los trabajadores portuarios eventuales, esto es, en el Título II del Libro I, De los Contratos Especiales, artículos 133 a 145, es dable sostener que aquel es un contrato regulado a través de normas especiales, primando, en consecuencia, éstas por sobre las reglas generales contenidas en el mismo cuerpo legal en materia de contratación, jornada y término de contrato y, por tanto, guarda notorias diferencias con aquellos regulados por estas últimas. Así, a nuestro entender, una marcada diferencia es que el trabajador portuario eventual no podría ser contratado por el empleador mediante un contrato de plazo indefinido, toda vez que, por expresa disposición del artículo 134 transcrito precedentemente, aquél no puede tener una duración superior a 20 días y, en caso de así hacerlo, el trabajador ya no tendría la calidad de eventual sino de trabajador portuario permanente.

En el mismo orden de ideas, cabe expresar que sólo pueden celebrar convenios de provisión de puestos de trabajo los trabajadores portuarios eventuales y su suscripción no tiene como consecuencia la pérdida de su condición de tales, siendo su único efecto garantizar al trabajador un ingreso mínimo trimestral y el acceso a puestos de trabajo, debiendo sujetarse dichos convenios a la regulación contenida en el ya citado artículo 142 del Código del Trabajo.

Asimismo, cabe hacer presente que, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en la práctica siempre los referidos trabajadores han sido contratados por turnos diarios de trabajo, en armonía con lo que dispone la letra b) del artículo 137 del Código citado, por lo cual las empresas de muellaje diariamente suscriben tales contratos y envían la nómina de los trabajadores contratados a la Autoridad Marítima, obligación

ésta contemplada en el artículo 143 del mismo cuerpo legal y 22 del D.S. Nº 90, de 1999, Reglamento sobre Trabajo Portuario.

Lo expresado permite concluir, en opinión de este Servicio, que la modalidad de trabajo del trabajador portuario eventual ha sido históricamente laborar turnos diarios, se encuentre o no afecto a un convenio de provisión de puestos de trabajo, de plazo fijo o indefinido. Sobre este último punto es del caso destacar que la normativa aplicable a estos convenios permite al empleador suscribir con un mismo trabajador todos los que estime conveniente, por uno o más períodos trimestrales o bien, de plazo indefinido.

Ahora bien, la aplicación de lo expuesto en los párrafos que anteceden a la situación materia del presente informe permite sostener que la circunstancia que los recurrentes se hayan desempeñado en forma continua y exclusiva para la empresa de muellaje Ian Taylor y Compañía bajo la modalidad de un convenio de provisión de puestos de trabajo no altera su calidad de trabajadores portuarios eventuales.

En lo concerniente a si al término de la relación laboral que los unió a la empresa de muellaje Ian Taylor y Compañía, les asiste a Uds. el derecho a impetrar la indemnización por años de servicios que contempla el artículo 163 del Código del Trabajo, cúpleme informar lo siguiente:

Los incisos 1º y 2º del mencionado precepto legal, disponen:

"Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración".

Del análisis del precepto legal transcrito se infiere que la procedencia de la indemnización por años de servicio que contempla el artículo 163 en análisis, se encuentra supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

Que el contrato de trabajo hubiere estado vigente a lo menos durante un año, y



Que el empleador hubiere puesto término al contrato invocando la causal prevista en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o en la consignada en el inciso 2º de dicho precepto, vale decir, desahucio, en el caso de que se trate de trabajadores que tengan poder para representar al empleador en la forma en que en dicha norma se indica o que desempeñen cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador.

En estas circunstancias, aplicando en la especie lo expuesto precedentemente y teniendo en consideración, principalmente, la modalidad de contratación de trabajadores portuarios eventuales de los dependientes que nos ocupan, resulta forzoso concluir que a su respecto no se cumplen los requisitos que permiten la procedencia del beneficio en comento y, consecuentemente, tampoco el derecho a impetrarlo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1.- La relación laboral que unió a los recurrentes con la empresa de muellaje Ian Taylor y Compañía no puede ser calificada como un vínculo laboral de carácter permanente dado que ellos tienen la calidad de trabajadores portuarios eventuales regidos por las normas especiales contenidas en los artículos 133 y siguientes del Código del Trabajo.

2.- Al término de su relación laboral con la empresa nombrada, a los referidos trabajadores no les asiste el derecho a impetrar la indemnización por años de servicio contemplada en el artículo 163 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,

Patricia Silva Meléndez,  
Abogada, Directora del Trabajo

**Cálculo de semana corrida  
de trabajador por hora o a trato**

Fecha: 28/07/2000

Este dictamen señala que los trabajadores de la Empresa Pesquera Francis Drake S.A. remunerados por hora y/o trato tienen derecho a que los días de inactividad laboral por causas no imputables a ellos les sean pagados conforme al promedio de lo percibido durante los tres últimos meses laborados y, luego, la semana corrida calcularse y pagarse de acuerdo al procedimiento desarrollado en el cuerpo del presente informe.

Cita online: CL/JADM/1079/2000

Ord.: Nº 3.142/242

Mediante oficio citado en el antecedente, solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la forma de determinar el pago de la semana corrida de los trabajadores que prestan servicios para la Empresa Pesquera Francis Drake S.A. cuya remuneración se encuentra fijada por hora y/o trato, considerando que dichos dependientes laboran sólo parte de su jornada semanal, por ejemplo, 3 de los 6 días en que se encuentra distribuida, permaneciendo, el resto de la misma, a disposición del empleador sin realizar labor por falta de materia prima.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

En forma previa a resolver la situación planteada, se hace necesario determinar cómo deben remunerarse los días de inactividad laboral de los trabajadores que nos ocupan. Para ello, debemos recurrir a la doctrina que sobre el particular ha elaborado este Servicio y que se encuentra contenida en los dictámenes Nºs. 6.132/408, de 14.12.98, y 4.911/284, de 22.09.99, los cuales, si bien se refieren al personal que se desempeña a bordo de naves pesqueras, no hacen sino ratificar la doctrina general que en esta materia sustenta la Dirección, a saber "los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras, durante los períodos de inactividad laboral por causas no imputables a ellos, tales como veda y entrada a varadero, como asimismo por los días de descanso compensatorio, tienen derecho a la remuneración que hubieren pactado expresa o tácitamente, en forma individual o colectiva y, a falta de pacto, a la que resulte de conformidad al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados".

De consiguiente, a la luz de la doctrina precedentemente indicada y según se desprende de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en la especie, no existiendo pacto sobre el particular, los días de inactividad laboral de los trabajadores de que se trata deben ser remunerados conforme al promedio de lo percibido por éstos durante los últimos tres meses laborados.

Precisado lo anterior, y resolviendo derechamente la situación planteada por esa Inspección Provincial, cabe señalar, en primer término, que el inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo dispone: "El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana".

De la norma precedentemente transcrita se colige que los trabajadores remunerados exclusivamente por día, tienen derecho a percibir por los días

domingo y festivos una remuneración equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

Al respecto, cabe hacer presente que la reiterada jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 1.983/8 2, de 28.03.96, 4.444/245, de 28.07.97, ha precisado el alcance del beneficio establecido en la precitada norma legal señalando que no sólo debe entenderse referido a aquellos trabajadores remunerados por día como podría desprenderse del tenor literal estricto de la norma, sino que se extiende, también, a otros dependientes que han estipulado con su empleador otra remuneración que el estipendio diario, tales como por hora, trato o comisión.

De forma tal, entonces, y considerando que los dependientes por los que se consulta se encuentran remunerados por hora y por trato y que los días de inactividad laboral por falta de materia prima deben ser pagados conforme al promedio de lo percibido por ellos durante los últimos tres meses laborados, como asimismo, que les asiste el derecho al beneficio de la semana corrida, no cabe sino concluir que la forma de cálculo de la misma debe ajustarse al procedimiento a que alude la ya citada norma legal, esto es, deben sumarse todas las remuneraciones diarias devengadas por el trabajador en la respectiva semana y el resultado de dicha suma dividirse por el número de días que el trabajador legalmente debió laborar en el referido período semanal.

Finalmente, respecto a la incidencia que podría tener en la materia la remuneración mínima garantizada de que gozan por contrato colectivo de trabajo los dependientes de la Empresa Pesquera Francis Drake, cabe precisar que este Servicio, pronunciándose sobre la situación de aquellos trabajadores cuyo sistema remuneracional se encuentra conformado por una remuneración mínima, como sucede en la especie, ha resuelto que éstos tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Lo anterior se fundamenta en la circunstancia de que, en tal caso, no se está en presencia de trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto, vale decir, conformado por una remuneración mínima garantizada y por tratos o incentivos variables, sino frente a dependientes remunerados exclusivamente sobre la base de tratos o incentivos diarios variables, característica ésta que permite considerarlos dentro de la categoría de dependientes remunerados exclusivamente por día.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposición legal citada, doctrina y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que los trabajadores dependientes de la Empresa Pesquera Francis Drake S.A. remunerados por hora y/o trato tienen derecho a que los días de inactividad laboral por causas no imputables a ellos les sean pagados conforme al

promedio de lo percibido durante los tres últimos meses laborados y, luego, la semana corrida calcularse y pagarse de acuerdo al procedimiento desarrollado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,

María Ester Feres Nazarala

Abogada, Directora del Trabajo

### **Jurisprudencia judicial**

#### **Reclamo judicial de multa. Trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras se encuentran excluidos de la limitación de jornada de trabajo de las 45 horas semanales. Buzos profesionales embarcados en una nave son gente de mar. Requisitos. Nulidad rechazada**

En comentario a los artículos 23 y 22 del Código del Trabajo, se señala lo siguiente: "De acuerdo a lo establecido en el inciso tercero del artículo 22, los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras se encuentran excluidos de la limitación de jornada de trabajo de las 45 horas semanales", y agrega, en relación a los descansos, que ellos deben cumplirse preferentemente en tierra y en caso de hacerse a bordo, la nave debe contar con las acomodaciones necesarias, conforme a la ley N° 20.167, de 14 de febrero de 2007, que modificó el descanso con el fin de establecer y regular un descanso mínimo de 8 horas en tierra entre recalada y zarpe, aunque en la práctica, la regla general es que el descanso se efectúe a bordo de las naves pesqueras, lo que no garantiza al trabajador un adecuado descanso, y que no obstante lo anterior, existe posibilidad de modificación previo acuerdo, porque la nueva regulación permite que las partes, esto es, el armador y las organizaciones sindicales representativas del personal embarcado, puedan modificar el descanso legal. En cuanto al concepto de contrato de embarco, el mismo autor, en el libro ya referido, página 279, señala que son dos los requisitos para ser calificado como personal embarcado o gente de mar: a) estar sujeto a un contrato de embarco, y efectuar profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales. Que respecto al primer requisito, señala que el legislador al utilizar la expresión "contrato de embarco" sin ninguna especificación, ha querido referirse a cualquier tipo de contrato de embarco, de suerte tal, que dentro de esta categoría de contrato, deben entenderse comprendidos, entre otros, aquél que celebran los tripulantes de naves mercantes, como es el caso de los tripulantes de la Marina Mercante Nacional, como asimismo, el que debe suscribir el personal que se desempeña a bordo de naves especiales, entre los cuales se encuentran comprendidos los dependientes que laboran a bordo de naves pesqueras y que se denomina "contrato de embarco en barco pesquero"; y b) nave es toda construcción principal

destinada a navegar, cualquiera que sea su clase y porte, incluidas sus pertenencias fijas o móviles, y se clasifican en mercantes y especiales, siendo estas últimas las que se emplean en servicios, faenas o finalidades específicas, con características propias para las funciones a que están destinadas, tales como remolcadores, pesqueros, dragas, barcos, etc., y en consecuencia, los trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras se encuentran afectos a las normas especiales de negociación colectiva de la gente de mar. (Considerandos 10 ° y 11 ° )

Corte de Apelaciones de Coihaique, 01/07/2014, Rol: 7-2014

Cita online: CL/JUR/4080/2014

**Artículo 18-A de la ley Nº 10.662 se refiere a trabajadores portuarios que se encuentren en cesantía involuntaria**

El artículo 18-A de la ley Nº 10.662, se refiere a los trabajadores portuarios que se encuentren en cesantía involuntaria, señalando que se considera que se encuentran en cesantía involuntaria los trabajadores embarcados o gente de mar y los trabajadores portuarios eventuales durante el lapso que media entre uno y otro viaje y entre el término de una jornada o turno y la iniciación de la siguiente faena, según sea el caso, por el período máximo de tres meses calendario contado desde su salida del empleo. (Considerando 5º )

Corte de Apelaciones de Concepción, 19/12/2011, Rol: 1372-2011

Cita online: CL/JUR/8985/2011

**Labores de servicios de guardia en tierra se encuentran afectas a la limitación de jornada ordinaria de trabajo**

Conforme a lo establecido especialmente en el artículo 25 inciso 2 ° del citado Reglamento de trabajo a bordo de naves de pesca, las labores de servicios de guardia en tierra que cumplen los trabajadores para la empresa reclamante se encuentran afectas a la limitación de jornada ordinaria de trabajo, ya que cuando la nave se encuentra en puerto, la jornada de trabajo de la dotación de seguridad que efectúe el servicio de guardia se rige por los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo y el exceso de la jornada por el artículo 32 del mismo Código. (Considerando 7 ° )

Corte de Apelaciones de Concepción, 28/03/2011, Rol: 13-2011

Cita online: CL/JUR/2640/2011

**Regla general es limitación de la jornada de trabajo  
a 45 horas y la excepción debe acreditarse**

La Inspección del Trabajo constató hechos y actuó dentro de sus facultades legales aplicando la norma legal: el artículo 22 del Código del Trabajo. Este artículo establece una regla general: la duración de la jornada de trabajo no excederá de 45 horas semanales. Quedan excluidos, los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento y los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras y los contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. Luego, la regla general es la limitación de la jornada de trabajo a 45 horas y la excepción, como tal, deberá acreditarse. (Considerando 7º )

Corte de Apelaciones de Concepción, 03/11/2010, Rol: 432-2010

Cita online: CL/JUR /8969/2010

**Inspección del Trabajo actúa como comisión especial  
si procede a interpretar cláusulas de contrato laboral**

La recurrida (Inspección del Trabajo) ha indicado que "el fiscalizador no efectuó ningún análisis de las cláusulas contractuales como lo señala el recurrente, sino sólo llevó a cabo un procedimiento de fiscalización". Agrega que éste "no concibe una interpretación de los contratos de trabajo, sino que sólo el ejercicio de la potestad fiscalizadora que por la ley se ha encomendado a la Inspección del Trabajo, la que no puede menos que ejercerse formulando consideraciones para entender los hechos de que se trate". Estas afirmaciones efectuadas por la recurrida contrastan con los hechos que se desprenden de los antecedentes expuestos por ambas partes, ya que la actuación del fiscalizador no se limitó a constatar una situación objetiva, sino que a dotar de un determinado significado a una serie de circunstancias fácticas (al multar a empleador por no pagar semana corrida), cuestión que es sin duda una interpretación de los contratos de trabajo que ligan a las partes y escapa a la tarea propia de la Inspección del Trabajo, que es fiscalizar el cumplimiento de la ley. De lo reflexionado precedentemente aparece de manifiesto que la recurrida incurrió en una actuación ilegal que perturba la garantía constitucional contemplada en el artículo 19 N° 3 inciso 4º de la Constitución Política de la República, ya que nadie puede ser juzgado por comisiones especiales sino por el tribunal que

señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta, lo que no ha sido el caso, en que la Inspección del Trabajo asumió en la práctica la función de juzgar al decidir en los términos ya indicados, lo que, sin lugar a dudas, corresponde constitucional y legalmente a los tribunales de justicia en el curso de un proceso jurisdiccional. (Considerandos 6º y 7º )

Corte Suprema Tercera Sala (Constitucional), 19/01/2010,  
Rol: 8308-2009

Cita online: CL/JUR/580/2010

#### 4. CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADOR MINERO

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_, entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por don \_\_\_\_\_, en su calidad de \_\_\_\_\_ (gerente/apoderado/representante legal), cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador"; y don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, nacido el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, de profesión u oficio \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido en el siguiente contrato de trabajo:

*PRIMERO.* El trabajador se compromete a ejecutar el trabajo de \_\_\_\_\_ en la mina denominada " \_\_\_\_\_", ubicada en \_\_\_\_\_.

Sin perjuicio de la facultad del empleador de encomendarle cualquier otro trabajo similar y de modificar, por causa justificada, el sitio o recinto en que los servicios han de prestarse, con la sola limitación de que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la misma localidad o área minera.

*SEGUNDO.* El trabajador cumplirá una jornada semanal de trabajo de 45 horas, que se distribuirán entre lunes y viernes (sábado), entre las \_\_\_\_ y las \_\_\_\_ horas.

*SEGUNDO B.* El trabajador tendrá una jornada bisemanal de 90 horas distribuidas en ciclos de 10 días de trabajo por 4 de descanso (10 x 4), con una jornada diaria de 9 horas.

La jornada se interrumpirá en \_\_\_\_ minutos, para colación, que no se considerará como tiempo laborado.

El trabajador se compromete, a la vez, en forma expresa a cumplir la jornada de trabajo convenida en su totalidad.

*TERCERO* . El trabajador será remunerado en la siguiente forma:

- a) Sueldo base \$ \_\_\_\_ , ( \_\_\_\_\_ pesos);
- b) Gratificación mensual;
- c) Bono de producción \$ \_ \_\_\_\_ ó \_\_\_\_ %

El bono de producción se calculará de la siguiente manera:

La Empresa pagará al trabajador un Bono Mensual en el que se "considerarán para su cómputo factores de asistencia individual, frecuencia de accidentes laborales en forma colectiva y productividad".

Para el cálculo de dicho bono se tomará el \_\_\_\_ % del Sueldo Base multiplicado por el factor que resulte de las metas de "asistencia, seguridad y productividad logradas en el mes" inmediatamente anterior al del pago.

Tal factor resultará de la suma de cada uno de los factores involucrados para el cálculo de tal Bono, el que tendrá un máximo de 1.1 y un mínimo garantizado a todo evento de 0,5 aun cuando dicha suma sea inferior a 0,5.

De lo antes transcrito se deriva que el bono de producción mensual, considera tres elementos:

- Asistencia individual;
- Frecuencia de accidentes laborales, y
- Productividad.

Estos factores determinados para cada uno de ellos, en relación a metas prefijadas, se detallan en un anexo al contrato.

A su vez, el anexo del contrato, que regula la "metodología de cálculo del bono de producción área mina", consigna lo siguiente: \_\_\_\_\_ .

### **Bono de producción y asistencia**



La empresa pagará trimestralmente un Bono de Producción y Asistencia (BPA), bajo los siguientes términos y condiciones:

#### Siglas

- \* Bono de Producción y Asistencia (BPA)
- \* Porcentaje de Cumplimiento de Meta de Producción (PCMP)
- \* Factor de Asistencia Individual del Trabajador (FAI)

#### a) Procedimiento de cálculo del BPA

a.1.- Se tendrá como base de cálculo del BPA la suma de \$ \_\_\_\_\_ sobre la cual se aplicará el PCMP y el FAI, ambos correspondientes al mismo trimestre.

a.2.- El PCMP del trimestre respectivo se obtendrá dividiendo las toneladas de producción efectivas por las toneladas de producción programadas, expresado en porcentaje, ambas correspondientes al mismo trimestre, de acuerdo al presupuesto anual de la Compañía, el que, para estos efectos, constituirá las toneladas de producción programadas. Las producciones efectivas, para determinar el PCMP, corresponderán a la suma de los siguientes tonelajes obtenidos en el trimestre respectivo:

i) 100% de las toneladas de cátodos de cobre grado LME (Bolsa de Metales de Londres);

ii) el siguiente porcentaje de las toneladas de cátodos de cobre fuera de rango LME: el 95%, si la producción de toneladas de cátodos de cobre grado LME es igual o superior al 95%; 90%, si la producción indicada precedentemente es igual o superior al 90% e inferior al 95%; o bien, 85%, si la producción indicada es inferior al 90%, y

iii) 100% de las toneladas de cobre fino contenido en concentrados de cobre, efectivas o programadas, respectivamente.

La empresa comunicará con anticipación las metas de producción de cada trimestre.

Con todo, si el PCMP del respectivo trimestre fuese menor a 95%, se aplicará a todo evento este último porcentaje sobre la base de cálculo del BPA, esto es, el monto liquidado del BPA de ese período trimestral, será igual a \$ \_\_\_\_\_ conforme al valor actual de su base de cálculo, sin perjuicio del monto que corresponda a la época de la liquidación, en virtud del ajuste cuatrimestral por IPC de la base de cálculo.

a.3.- El FAI del trimestre respectivo —cuyo valor variará entre 0 y 1— se obtendrá dividiendo la cantidad de turnos efectivamente trabajados por la cantidad de turnos programados, ambas correspondientes al mismo trimestre.

a.4.- El porcentaje de cumplimiento de la meta de producción del trimestre respectivo se multiplicará por la base de cálculo del BPA. Se aplicará como PCMP en esta operación un 95%, si el PCMP de ese período trimestral fuese menor a un 95%.

Si el PCMP fuese superior a 100%, se pagará la base de cálculo de \$ \_\_\_\_\_, más la suma de \$ \_\_\_\_\_ - por cada punto porcentual que supere el 100% del PCMP. Para estos efectos, se establecerá el PCMP con un decimal y el monto a pagar entre enteros se establecerá por interpolación lineal.

a.5.- La suma de dinero resultante de las operaciones descritas en el punto a.4 precedente, se multiplicará a su vez por el FAI, obteniéndose, como resultado de esta última multiplicación, el valor a pagar por concepto de BPA, en los porcentajes que se expresarán en la letra c) siguiente.

#### b) Anticipo del BPA

La empresa anticipará el 80% de dicho valor a más tardar el día 10 del mes siguiente al trimestre evaluado, y lo liquidará en la remuneración correspondiente del mismo mes.

Los trabajadores que no hubieren laborado el trimestre completo, por haber sido contratados indefinidamente con posterioridad al primer día del trimestre respectivo, recibirán el Bono PA en la proporción correspondiente al tiempo efectivamente trabajado bajo contrato de trabajo de duración indefinida.

Queda expresamente establecido que la remuneración en dinero ha sido determinada sobre la base de trabajo efectivo de 45 horas y si, por cualquier causa, el trabajo de un día fuera inferior al número de horas, la liquidación correspondiente se reducirá en proporción al tiempo no trabajado.

**CUARTO.** El empleador se compromete a proporcionar al trabajador locomoción para el traslado al lugar de las faenas.

**QUINTO.** El trabajador tendrá las siguientes prohibiciones:

a) Presentarse al trabajo en estado de ebriedad, consumir bebidas alcohólicas dentro de las horas de labor o introducir dichas bebidas al establecimiento, faena o lugares de trabajo;

b) Ejecutar durante las horas de trabajo y en el desempeño de sus funciones actividades ajenas a su labor y al establecimiento o dedicarse a atender asuntos o negocios particulares;

c) Comprar por cuenta de la empresa cualquier clase de bienes o efectuar negociaciones con los productos elaborados por el establecimiento, sin la autorización escrita previa otorgada por la Gerencia;

d) Fumar dentro de los lugares o recintos en que exista expresa prohibición para ello, de acuerdo a normas de seguridad implantadas previamente por la Gerencia;

e) Vender la ropa de trabajo o elementos de seguridad proporcionados por la empresa;

f) Infringir las normas de seguridad y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en forma reiterada.

g) \_\_\_\_\_ .

*SEXO.* El trabajador se obliga expresamente a desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y salud de las personas y respetando los Reglamentos Internos y normas de seguridad de la empresa.

La infracción a cualquiera de las normas anteriormente mencionadas se considerará en todo caso como incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato y, según proceda legalmente, el empleador se reserva el derecho de ponerle fin al presente contrato de trabajo.

*SÉPTIMO.* El trabajador junto con reiterar que acatará en todas sus partes las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de la empresa que declara conocer, recibe en este acto un ejemplar de él, el que a la vez se considera parte integrante del presente contrato de trabajo.

*OCTAVO.* La duración de este contrato será \_\_\_\_\_ , pero podrá ponerse término conforme a las disposiciones legales vigentes en el momento u oportunidad en que sobrevenga o se configure una causal de caducidad.

*NOVENO.* Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ .

*DÉCIMO.* Para todos los efectos de este contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_ , y se someten a la jurisdicción de sus Tribunales.

*UNDÉCIMO.* El presente contrato se extiende y se firma en \_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de él.

---

Firma y timbre del empleador o Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Dictámenes**

##### **No puede modificarse sistema excepcional autorizado**

Fecha: 16/12/2003

Este dictamen señala que los sistemas excepcionales se encuentran sujetos a una calificación administrativa vinculada a las condiciones específicas de trabajo y no a la relación contractual pactada, no es relevante que por la vía de los contratos de trabajo se haya modificado la jornada y los descansos.

Cita online: CL/JADM/1125/2003

Ord.: Nº 5.410/252

Por la presentación del antecedente 1), se solicita que se reexamine el sistema excepcional autorizado por la resolución Nº 78, citada en la materia, toda vez que la modalidad 10x10 que se establece y que actualmente no se cumple, por razones de costo la empleadora manifiesta no poder implementarlo.

Desde luego, debe tenerse presente que conforme al pronunciamiento de la concordancia, esta Dirección dejó establecido que "las partes han quedado justificadamente impedidas de pactar una jornada distinta respecto de aquellas faenas o funciones que comprende la resolución respectiva, toda vez que al otorgarse esta autorización administrativa —trabajador y empleador— se sujetaron a una actuación reglada que concluyó y surtió determinados efectos legalmente establecidos, entre los cuales se encuentra el de haber quedado —las partes— adscritas a una especie de régimen estatutario de jornada y descanso, que para ser dejado sin efecto, debe dictarse otro acto administrativo que deshaga lo hecho. Porque en derecho —como se sabe— las cosas se deshacen de igual forma como se hacen".

No obstante este claro y fundado pronunciamiento, esta Dirección dispuso un nuevo examen de la situación. Fue así como se constituyeron en Quebrada Blanca el Director Regional del Trabajo de la Segunda Región y la

Jefatura de la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, quienes inspeccionaron directa y visualmente las faenas, se entrevistaron con el administrador del contrato de prestación de los servicios que la recurrente presta en dicho establecimiento minero, con el presidente del sindicato y nueve trabajadores que se encontraban en faena.

Ahora bien, teniendo presente que el lugar de trabajo se encuentra a 4.350 metros sobre el nivel del mar, y que las jornadas a que están sometidos los dependientes son de la modalidad 10x5 y 11x4, el informe técnico que se ha tenido a la vista —antecedente 2)— se pronuncia en el sentido inequívoco que considerando el impacto en la salud de los trabajadores, tanto en su aspecto fisiológico como psicosocial, es recomendable extender el lapso de descanso. Tal situación se agrava en el caso de los dependientes que trabajan en horario nocturno, y también, como en el caso que se examina, en que el personal requiere uno y a veces dos días de viaje a sus casas para hacer uso de su descanso.

Es de importancia tener presente también, que al preguntársele a los trabajadores por qué aceptaron incluir en sus contratos de trabajo jornadas y descansos de la modalidad 10x5, la respuesta fue la previsible: "fue aceptada dado que no tenían otra alternativa, o firmaban dicha jornada o no seguían trabajando".

En estas condiciones, como estos sistemas excepcionales se encuentran sujetos a una calificación administrativa vinculada a las condiciones específicas de trabajo y no a la relación contractual pactada, no es relevante que por la vía de los contratos de trabajo se haya modificado la jornada y los descansos.

En consecuencia, sobre la base de las razones de derecho y argumentos precedentes, cúpleme manifestar a Uds. que se desestima la petición formulada y se reitera en todas sus partes el dictamen N° 3.777/136, de 11.09.2003, sin perjuicio que trabajadores y empleador puedan solicitar un nuevo sistema excepcional bajo la modalidad de 7x7.

Saluda a Ud. ,

María Ester Feres Nazarala,

Abogada, Directora del Trabajo

**Bono de producción y asistencia. No puede modificarse unilateralmente cláusula de contrato**

Fecha: 04/05/2000

Cita online: CL/JADM/676/2000

Este dictamen trata sobre la imposibilidad de modificar el contrato de trabajo en lo que dice relación a la determinación del monto de bono de producción.

Ord.: Nº 1.765/147

Mediante el oficio del antecedente

1) se ha remitido la presentación indicada en el antecedente;

2) por medio de la cual Pesca Chile S.A. solicita la reconsideración del dictamen Nº 5.937/373, de 6 de diciembre de 1999, el cual concluye que la empresa nombrada no se encuentra facultada para modificar en forma unilateral los factores preestablecidos a que alude la cláusula quinta del contrato colectivo suscrito el 24 de abril de 1998 entre la referida empresa y el sindicato de trabajadores constituido en ella, que se utilizan para determinar el monto del bono de producción pactado en dicha cláusula.

La reconsideración solicitada se fundamenta argumentando que los factores de que se trata son, por razones técnicas de administración industrial, esencialmente dinámicos, por lo que, históricamente han estado sujetos a alteraciones impuestas por el entorno económico de la empresa, razón por la cual no se habrían pactado contractualmente.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Las consideraciones formuladas por la recurrente se desvirtúan si se considera que la cláusula quinta del contrato colectivo suscrito el 24 de abril de 1998 entre Pesca Chile S.A. y el sindicato de trabajadores constituidos en la empresa alude a "los factores objetivos que preestablece la empresa para cada producto, dividido por la dotación total de trabajadores contratados para la planta, menos ciento setenta toneladas que corresponden al punto de equilibrio", circunstancia que permite afirmar, en opinión de este Servicio, que los referidos factores tienen origen contractual, por lo que no pueden ser modificados unilateralmente por el empleador.

Por otra parte, se ratifica que el informe emitido por la fiscalizadora actuante, señorita Isabel Victoria Soto Cárdenas, expresa que la tabla de factores de que se trata se había mantenido inalterable durante varios años,

hasta que en diciembre de 1998 fue modificado, lo que confirma lo señalado precedentemente en cuanto a la improcedencia jurídica de efectuar esta alteración en forma unilateral, toda vez que su aplicación sin variaciones hasta la fecha indicada, habría configurado, según se señala en el dictamen impugnado, una "regla de la conducta".

Todo lo anterior autoriza para sostener que los argumentos en que se fundamenta la solicitud de reconsideración fueron oportunamente analizados y ponderados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la conclusión a que se arribó en el dictamen impugnado.

Atendido lo expuesto y habida consideración que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto en el dictamen impugnado, cumpla con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del dictamen N° 5.937/373, de 6 de diciembre de 1999.

Saluda a Ud.,

María Ester Feres Nazarala,

Abogada, Directora del Trabajo

### **Jurisprudencia judicial**

**No es posible sostener la existencia de  
una cláusula tácita que modificó el contrato de trabajo,  
ya que no se ha formado válidamente el consentimiento  
de las partes respecto del contenido y sentido de las modificaciones  
que se introducen**

No es posible establecer con certeza a qué concepto obedecía en realidad el pago de bono de jornada parcial y cuáles eran los requisitos para su devengo, lo que en efecto, como lo alega la demandada dificulta que se pueda considerar que esta prestación se transformó en una cláusula tácita de los contratos de trabajo de los demandantes, ya que no consta que ambas partes entendieran lo mismo al respecto y que, por tanto, se hubiere formado válidamente el consentimiento de las partes, puesto que si bien las partes pueden modificar consensual o incluso tácitamente, a través de la práctica que hacen del contrato de trabajo, sus primitivas cláusulas, ello requiere de todos modos que exista un acuerdo cierto respecto del contenido y sentido de las modificaciones que se introducen. (Considerando 8 ° )

Juzgado de Letras del Trabajo, 31/10/201, Rol: O-2869-2010

Cita online: CL/JUR/15663/2010

**Cláusulas tácitas. Acreditación de existencia.  
Pago de bono no contemplado en contratos de trabajo.  
Bono denominado de jornada parcial eliminado  
unilateralmente por empleador**

Si bien el bono de jornada parcial que se pagaba a los actores, no se encuentra regulado en el contrato de trabajo o en un anexo, queda claro que hay acuerdo entre los litigantes, respecto de su existencia, características, periodicidad y procedencia, es decir que corresponde a una suma de dinero que se paga por la demandada a cada trabajador demandante, en relación al exceso de días de la distribución mensual de la jornada que consta de veinte días en el mes, bono de jornada parcial por cada día que sobrepasara los veinte antes señalados, por lo que en consecuencia constituye una cláusula tácita del contrato. (Considerando 10º )

Juzgado de Letras del Trabajo, 03/09/2010, Rol: O-1556-2010

Cita online: CL/JUR/16388/2010

**5. CONTRATO DE TRABAJO DE ARTES Y ESPECTÁCULOS (TEMPORADA)**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_, en tre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por don(a) \_\_\_\_\_ en su calidad de \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador", y don(a) \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_ nacido(a) el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_ de profesión u oficio \_\_\_\_\_ de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido en el siguiente contrato de trabajo:

1º.- El trabajador se compromete a desempeñar las labores de \_\_\_\_\_ en la \_\_\_\_\_ (obra, proyecto, programa) en el recinto o establecimiento \_\_\_\_\_, ubicado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ comuna de \_\_\_\_\_ ciudad de \_\_\_\_\_ con los deberes y atribuciones que el empleador le asigne o a cualquier otro trabajo similar que se le encomiende.

El empleador asume la obligación de costear el traslado, alimentación y alojamiento del trabajador, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad, cuando las obras, proyecto o programa deban realizarse en una ciudad distinta a aquella señalada en el presente contrato por el trabajador como su domicilio.



2º.- El empleador podrá modificar por causa justificada, el recinto donde deben prestarse los servicios, con la única limitación que el nuevo sitio quede dentro de la misma ciudad o localidad.

3º.- El trabajador cumplirá una jornada ordinaria de trabajo de \_\_\_\_ horas semanales (exento de la limitación de 45 horas semanales) distribuidas de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ (estos trabajadores se encuentran exceptuados del descanso dominical). La jornada diaria de trabajo será de \_\_\_\_\_ horas (no más de 10 horas) distribuidas entre las \_\_\_\_\_ y las \_\_\_\_\_ horas.

El trabajador se compromete a la vez, a cumplir la jornada de trabajo convenida en el presente contrato en su totalidad.

El empleador se obliga a otorgar un día de descanso a la semana en compensación a cada día domingo trabajado y otro más por cada festivo en que el trabajador debió prestar servicios.

4º.- El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador en períodos de \_\_\_\_\_ con un monto de \$ \_\_\_\_\_ que será liquidado y pagado por período vencido en el lugar del trabajo.

5º.- La duración del presente contrato de trabajo será de \_\_\_\_\_ (proyecto, temporada, obra) pudiendo tener término por la conclusión de los motivos que le dieron origen, es decir, el término de la \_\_\_\_\_ (obra, proyecto, temporada) o por las causales establecidas en la legislación vigente.

6º.- Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_

Empleador Trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículo 145-A, 145-C y 45-L.

##### **Dictámenes**

##### **Normas sobre trabajadores de artes y espectáculos**

Fecha: 05/11/2005

Este dictamen trata sobre las disposiciones regulatorias de los trabajadores de artes y espectáculos.

Cita online: CL/JADM/923/2005

Ord.: Nº 4.679/200

Atendida la dictación de la ley Nº 19.889, publicada en el Diario Oficial de 24.09.2003, cuyo Artículo Único incorpora un nuevo Capítulo IV, al Título II del Libro Primero del Código del Trabajo, denominado "DEL CONTRATO DE LOS TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTÁCULOS", se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de dicha normativa en relación a las materias que se indican a continuación, sin perjuicio de la doctrina que vaya generando la interpretación de los diferentes preceptos que la componen en relación a los casos específicos o concretos que se sometan al conocimiento y resolución de este Servicio :

- 1) Vigencia de las nuevas normas.
- 2) Ámbito de Aplicación.
- 3) Trabajadores afectos a dicha normativa.
- 4) Formas de Contratación y cláusulas mínimas.
- 5) Plazo de Escrituración del Contrato.
- 6) Jornada de Trabajo.
- 7) Descanso semanal.
- 8) Derechos especiales que asisten a dichos trabajadores.
- 9) Periodicidad de pago de las Remuneraciones.
- 10) Responsabilidad Subsidiaria del empleador.
- 11) Requisitos para el uso y explotación de la imagen de dichos trabajadores.
- 12) Situación de los derechos de propiedad intelectual.

1) En lo que respecta al punto Nº 1, cabe señalar que el artículo 1º transitorio de la ley Nº 19.889, establece que sus disposiciones entrarán en vigencia el día 1º del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Teniendo presente que dicho cuerpo legal fue publicado en el Diario Oficial de 24 de septiembre de 2003, forzoso es convenir, acorde a la disposición transitoria antes indicada, que la nueva normativa que regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos que se contienen en el Capítulo IV, Título II, Libro Primero del Código del Trabajo regirán a partir del 1º de noviembre de 2003.

2) En cuanto al ámbito de aplicación de la normativa que nos ocupa, es necesario tener presente que el artículo 145-A del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

"El presente Capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores de artes y espectáculos y su empleador, la que deberá tener una duración determinada, pudiendo pactarse por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto. Los contratos de trabajo de duración indefinida se regirán por las normas comunes de este Código".

De la disposición legal antes anotada fluye, en primer término, que la legislación especial que rige a los trabajadores de artes y espectáculos a que la misma se refiere está supeditada al cumplimiento de las siguientes condiciones:

a) Que la relación de trabajo que une a los señalados trabajadores con su empleador se realice bajo vínculo de subordinación o dependencia respecto de éste, y

b) Que dicha relación tenga una duración determinada.

En relación con el elemento a que se refiere la letra a), el tratadista Guido Machiavello C., en su obra, *Derecho del Trabajo, Teoría Jurídica y Análisis de las actuales normas chilenas*, Tomo I págs. 173 y 174, señala: "La 'subordinación' tiene lugar entre el empleador y su personal de trabajadores en general y establece vinculaciones jerárquicas orientadas al cumplimiento de un fin productivo mediante normas, operaciones organizadas y controles.

La subordinación impone deberes a los trabajadores respecto de las facultades discrecionales del empleador.

Jurídicamente se manifiesta en obligaciones conexas y en un modo singular de cumplimiento de la obligación laboral que se extiende en el tiempo".

El mismo autor agrega: "Para el empleador la subordinación es indispensable a fin de que su unidad de producción realmente sea un ente

con organización, y no un lugar en el que cada uno actúe autónomamente o haga lo que estime conveniente.

"Para él es una necesidad imperiosa que todos los trabajadores y todos los factores sean combinados bajo su dirección centralizada y superior y por ello asume el riesgo del ejercicio".

Ahora bien, la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, ha sostenido que el señalado vínculo de subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como "la continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la obligación de ceñirse a las órdenes e instrucciones dadas por el empleador, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a controles de diversa índole, la necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado, etc., estimándose, además, que dicho vínculo está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador".

Cabe precisar a este respecto que la misma jurisprudencia ha sostenido que no resulta procedente determinar a priori la existencia del señalado vínculo, siendo necesario para ello analizar cada caso particular a fin de constatar si la respectiva relación se efectúa en condiciones de subordinación o dependencia propias de un contrato de trabajo.

Por lo que respecta al requisito señalado en la letra b), esto es, que la respectiva relación de trabajo tenga una duración determinada, significa que el vínculo contractual que une a las partes tenga una subsistencia limitada en el tiempo.

Ello implica que la aplicabilidad de las normas que nos ocupan se encuentra condicionada a la existencia de una contratación temporal, pudiendo ser ésta por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto.

La conclusión anterior se corrobora si se tiene presente que el propio precepto en análisis prescribe que las contrataciones de duración indefinida se regirán por las normas comunes previstas en el Código del Trabajo.

Armonizando todo lo expuesto preciso es convenir que las normas especiales que se contienen en el Capítulo IV en comento, sólo resultarán aplicables a los trabajadores de artes y espectáculos que presten servicios a un empleador en condiciones de subordinación o dependencia en los términos ya señalados y siempre que el vínculo contractual que los une tenga una duración determinada, situación en que se encuentran los contratos ya mencionados.

3) Respecto a que trabajadores de artes y espectáculos deben regirse por la normativa especial que nos ocupa cabe manifestar que el inciso 2 ° del artículo 145-A del Código del Trabajo, dispone:

"Se entenderá por trabajadores de artes y espectáculos, entre otros, a los actores de teatro, radio, cine, internet y televisión; folcloristas; artistas circenses; animadores de marionetas y títeres; coreógrafos e intérpretes de danza; cantantes, directores y ejecutantes musicales; escenógrafos, profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje; autores, dramaturgos, libretistas, guionistas, doblajistas, compositores y, en general, a las personas que, teniendo estas calidades, trabajen en circo, radio, televisión, cine, salas de grabaciones o doblaje, estudios cinematográficos, centros nocturnos o de variedades o en cualquier otro lugar donde se presente, proyecte, transmita, fotografíe y digitalice la imagen del artista o donde se transmita o quede grabada la voz o la música, mediante procedimientos electrónicos, virtuales o de otra naturaleza, y cualquiera sea el fin a obtener, sea éste cultural, comercial, publicitario o de otra especie".

De la disposición legal antes transcrita fluye que para los efectos de dicha normativa se consideran trabajadores de artes y espectáculos, entre otros, los siguientes:

- 1) Actores, ya sea de teatro, radio, cine, internet o televisión;
- 2) Folkloristas;
- 3) Artistas circenses;
- 4) Animadores de marionetas y títeres;
- 5) Coreógrafos o intérpretes de danza;
- 6) Cantantes;
- 7) Directores y ejecutantes musicales;
- 8) Escenógrafos, profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje;
- 9) Autores, dramaturgos, libretistas, guionistas, doblajistas y compositores.

Se infiere igualmente que, en general, deberán ser considerados como tales aquellas personas que teniendo alguna de las calidades anotadas u otras similares, trabajen en los lugares o establecimientos, medios de comunicación u otros recintos que en la misma se indican, en los que se

presente, proyecte, transmita, fotografíe o digitalice la imagen del artista o del músico o donde se transmita o quede grabada la voz o la música mediante procedimientos electrónicos, virtuales o de otra naturaleza, sea cual sea el fin perseguido, vale decir, cultural, comercial, publicitario o de otra especie.

4) En cuanto a esta materia, no cabe sino reiterar lo ya expuesto en el punto 2) que antecede, en cuanto a que la normativa especial que nos ocupa establece expresamente los tipos de contrato que la hacen aplicable, señalando en forma genérica que éste debe tener una duración determinada y especificando que se encuentran en tal situación los siguientes:

- a) los contratos de plazo fijo;
- b) por una o más funciones;
- c) por obra;
- d) por temporada, y
- e) por proyecto.

Por lo que concierne a las estipulaciones mínimas que deben contener los contratos antes indicados, materia que no se encuentra regulada por las normas especiales que nos ocupan, a juicio de esta Dirección, resultan aplicables las disposiciones contenidas en el artículo 10 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de ello, la prevista en el N° 5 de dicho precepto deberá conciliarse con las normas contempladas por los artículos 145-C y 145-E del mismo cuerpo legal.

De esta manera el respectivo contrato deberá especificar la jornada ordinaria diaria, que no podrá exceder de 10 horas, y el horario en que ésta se cumplirá.

5) En lo que respecta al plazo en que deben escriturarse los contratos de los trabajadores de artes y espectáculos, cabe tener presente que el artículo 145-B del Código del Trabajo, prescribe:

"Tratándose de contratos de trabajo por una o más funciones, por obra, por temporada, o por proyecto, de duración inferior a treinta días, el plazo de escrituración será de tres días de incorporado el trabajador. Si el contrato se celebrare por un lapso inferior a tres días, deberá constar por escrito al momento de iniciarse la prestación de los servicios".

De la disposición legal anotada se infiere que para los efectos de la escrituración de los respectivos contratos el legislador ha distinguido entre

aquellos que se celebran por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto de duración inferior a treinta días y aquellos que se celebran por un lapso inferior a tres días.

Tratándose de los primeros, vale decir, los que se suscriben por una o más funciones, por obra, por temporada o proyecto cuya duración sea inferior a treinta días la señalada normativa exige que ellos sean escriturados en un plazo de tres días de incorporado el trabajador.

En el caso de los segundos, esto es, los que se celebren por un lapso inferior a tres días, la escrituración del contrato deberá materializarse al momento en que el trabajador de artes y espectáculos inicie la respectiva prestación de servicios.

Como es dable apreciar, no se contienen en dicha norma disposiciones que regulen la escrituración de los contratos de plazo fijo, cualquiera sea su duración, como tampoco, de los otros tipos de contrato que allí se prevén, vale decir, por una o más funciones, por obra, por temporada y por proyecto cuya duración sea igual o superior a 30 días.

No obstante ello, y teniendo presente el objetivo perseguido por el legislador, cual es, dar un mayor grado de formalización a las respectivas relaciones laborales, esta Dirección estima que en tal caso deben regir las reglas generales previstas en el artículo 9º del Código del Trabajo.

De esta manera, tratándose de contratos de plazo fijo de treinta días o más días de duración éstos deberán escriturarse dentro de quince días contados desde la incorporación del trabajador.

En el caso de contratos de plazo fijo cuya duración sea inferior a treinta días, su escrituración deberá formalizarse dentro de cinco días de dicha incorporación.

Respecto de los contratos celebrados por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto cuya duración sea de 30 o más días, éstos deberán también escriturarse dentro del plazo de cinco días contado desde la incorporación del trabajador.

6) En lo que se refiere a este aspecto, debe tenerse presente que el artículo 145-C, del Código del Trabajo, prescribe:

"Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 de este Código no será aplicable a los trabajadores comprendidos en este Capítulo IV. Con todo, la jornada ordinaria diaria de trabajo no podrá exceder de diez horas".

A su vez, el artículo 145-E del mismo cuerpo legal, establece:

"La determinación del horario y plan de trabajo para cada jornada laboral deberá efectuarse con la suficiente anticipación al inicio de la prestación de los respectivos servicios".

Por su parte, el inciso 1º del referido artículo 22 del citado Código, establece:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales".

En relación a esta última disposición es necesario precisar que el límite semanal allí establecido sólo rige a partir del 1º de enero de 2005, por lo que en la actualidad, la duración de la jornada ordinaria de trabajo alcanza a 48 horas semanales.

Armonizando los preceptos legales antes anotados forzoso resulta sostener que la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales que rige hoy en día, no resulta aplicable a los trabajadores de artes y espectáculos regidos por el Capítulo IV, Título II, Libro Primero del Código del Trabajo.

No obstante ello, el artículo 145 C, en análisis, limita la jornada diaria de dichos dependientes a 10 horas, estableciéndose en forma expresa la obligación de determinar con la suficiente anticipación al inicio de la respectiva prestación de servicios el horario y plan de trabajo para cada jornada laboral.

Lo anteriormente expuesto permite sostener que si bien tales dependientes no están afectos a la jornada ordinaria semanal máxima que prevé nuestro ordenamiento jurídico laboral, no podrán pactar una jornada ordinaria diaria superior 10 horas.

7) En lo que respecta al régimen de descanso semanal a que se encuentran afectos dichos dependientes, debe señalarse que el artículo 145-D del señalado Código, dispone:

"Los trabajadores de artes y espectáculos están exceptuados del descanso en domingo y festivos, debiendo el empleador otorgar en tales casos un día de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en cada uno de esos días, aplicándose a su respecto lo dispuesto en el artículo 36 de este Código. El descanso señalado en dicho artículo tendrá una duración de treinta y tres horas continuas".

"Cuando se acumule más de un día de descanso a la semana, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la



remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 de este Código".

Por su parte, el artículo 36 del mismo cuerpo legal la duración del descanso semanal de los trabajadores afectos al régimen general previsto en el artículo 35, previene:

"El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo".

Del análisis armónico de las normas precedentemente anotadas fluye que los trabajadores de artes y espectáculos se encuentran legalmente exceptuados del descanso en días domingo y festivos, lo que implica que pueden acordar trabajar en tales días, teniendo derecho a descansos compensatorios por cada domingo y festivo laborados.

De las mismas disposiciones fluye que dichos descansos compensatorios deberán comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior a aquél en que se hace uso de éstos y terminar a las 6 horas del día siguiente, teniendo una duración total de 33 horas continuas.

Igualmente de la mismas normas se desprende que en caso de que en una semana se acumulara más de un día de descanso, por ejemplo, por haber incidido en dicho período uno o más festivos, las partes de la relación laboral se encuentran facultadas para convenir una forma especial de distribución o de remuneración de aquél o aquellos que exceden de uno semanal, estableciéndose que en este último caso la remuneración que se acuerde no podrá ser inferior a aquella que para las horas extraordinarias prevé el artículo 32, inciso 3º del Código del Trabajo, disposición que prescribe que éstas deberán ser pagadas con el recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

8) Sobre este particular, el artículo 145-F del Código del Trabajo establece:

"El empleador deberá costear o proveer el traslado, alimentación y alojamiento del trabajador, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad, cuando las obras artísticas o proyectos deban realizarse en una ciudad distinta a aquella en que el trabajador tiene su domicilio".

De la disposición legal antes transcrita se infiere que en caso que la respectiva obra artística o proyecto deba realizarse en un lugar distinto a aquél en que el trabajador tiene su domicilio, el empleador está obligado a

costear o proveer el traslado, alimentación y alojamiento de éste en condiciones adecuadas de higiene y seguridad.

Como es dable apreciar, el legislador faculta al empleador para cumplir dicha obligación a través de dos vías:

a) Costeando los gastos en que incurra el trabajador por concepto de traslado, alimentación y alojamiento, o

b) Proporcionando directamente el medio de transporte, la alimentación y el alojamiento del trabajador, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad.

Por otra parte, es necesario precisar que el artículo 145-J, del señalado Código, dispone:

"No se podrá, de manera arbitraria, excluir al trabajador de artes y espectáculos de los correspondientes ensayos ni de las demás actividades preparatorias para el ejercicio de su actividad artísticas".

De acuerdo a la historia del establecimiento de la ley N° 19.889, la norma precitada tiene estrecha relación con el respeto de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito laboral ya que impide que a los trabajadores de artes y espectáculos puedan ser excluidos en forma arbitraria, de los ensayos ni de las demás actividades preparatorias para el ejercicio de su actividad artística.

9) Respecto a la periodicidad de pago de las remuneraciones de los trabajadores de que se trata, el artículo 145-G, dispone:

"En los contratos de trabajo de duración inferior a treinta días, las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de su fecha de término".

De la norma legal anotada se desprende que en aquellos contratos cuya duración sea inferior a treinta días, sean éstos de plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto, las remuneraciones convenidas deberán ser pagadas con la periodicidad allí establecida, no pudiendo en caso alguno los períodos convenidos al efecto exceder de la fecha de término de aquéllos.

La señalada legislación no establece la periodicidad de pago de las remuneraciones tratándose de contratos cuya duración sea superior a treinta días, razón por la cual esta Dirección estima que no existiendo una norma especial que regule la materia, resultan aplicables las normas comunes que

al efecto contempla el Código del Trabajo, específicamente, la contemplada en el artículo 55 de dicho cuerpo legal, que prescribe:

"Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes".

Conforme a lo anterior forzoso es convenir que en los contratos celebrados por los trabajadores de artes y espectáculos que excedan de 30 días de duración, cualquiera sea su naturaleza, la periodicidad de pago de las remuneraciones que en ellos se convengan no podrán ser superiores a un mes.

10) Al respecto, el artículo 145-H del Código del Trabajo prescribe:

"Cuando el empleador ejecute la obra artística o proyecto por cuenta de otra empresa, cualquiera sea la naturaleza jurídica del vínculo contractual, será aplicable lo dispuesto en los artículos 64 y 64 bis de este Código".

De la norma legal antes transcrita, como también de la historia fidedigna del establecimiento de la ley que incorporó dicha disposición al mencionado Código, se desprende que el legislador hace aplicables los preceptos sobre responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra respecto de las obligaciones laborales de sus contratistas y la de éstos con las de sus subcontratistas, contenidos en los artículos 64 y 64 bis de dicho cuerpo legal cuando el empleador ejecuta la obra artística o proyecto por cuenta de otra empresa.

Cabe recordar que la finalidad de los señalados preceptos fue la de resguardar los derechos laborales y previsionales de los trabajadores, los que muchas veces se veían burlados a causa de la contratación por parte de empresas, que, a su vez, prestaban servicios a otras, pero que carecían de patrimonio suficiente para responder por dichas obligaciones.

En efecto, de acuerdo a la historia del establecimiento de la ley N° 19.889, la iniciativa que propuso la norma que nos ocupa y que en definitiva fue aprobada en los términos precedentemente transcritos, busca asimismo evitar situaciones como las ya anotadas, haciendo aplicable las referidas normas sobre responsabilidad subsidiaria a la relación que se produce entre una productora y su mandante o en la coproducción de una obra artística o de fines comerciales.

11) El artículo 145-I regula esta materia en los siguientes términos:

"El uso y explotación comercial de la imagen de los trabajadores de artes y espectáculos, para fines distintos al objeto principal de la prestación de

servicios, por parte de sus empleadores, requerirá de su autorización expresa. En cuanto a los beneficios pecuniarios para el trabajador, se estará a lo que se determine en el contrato individual o instrumento colectivo, según corresponda".

Del precepto legal precitado se desprende que los empleadores de los trabajadores de artes y espectáculos no se encuentran facultados para usar y explotar comercialmente la imagen de éstos para fines distintos a aquél que constituye el objeto principal de la respectiva prestación de servicios, requiriéndose para tal efecto, la autorización expresa de los respectivos trabajadores.

Se desprende igualmente que, existiendo dicha autorización, deberá pagarse a dichos trabajadores las sumas que por tal concepto se hayan estipulado en el contrato individual o en el instrumento colectivo a que se encuentren afectos.

12) Finalmente y en lo que respecta a esta materia cabe precisar que el artículo 145 -K del cuerpo legal citado establece:

"Los derechos de propiedad intelectual de los autores y compositores, artistas, intérpretes y ejecutantes, en ningún caso se verán afectados por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo IV".

Del contexto de dicha norma legal se desprende que el legislador se ha preocupado de garantizar los derechos de propiedad intelectual que consagra la ley N° 17.336, publicada en el Diario Oficial de 2.10.70, respecto de los trabajadores que indica, disponiendo expresamente que tales derechos no podrán verse afectados por la normativa especial contenida en el Capítulo IV del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. que el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en los artículos 145-A y siguientes del Código del Trabajo es el señalado en el cuerpo del presente informe, sin perjuicio de la doctrina que vaya generando la aplicación de dicha normativa a los casos concretos y específicos que se sometan al conocimiento y resolución de este Servicio.

Saluda a Ud.,

María Ester Feres Nazarala,

Abogada, Directora del Trabajo

## **Jurisprudencia judicial**

**Procedimiento especial de tutela laboral; rechazado. Cobro de prestaciones laborales adeudadas, acogido. Trabajadores de artes y espectáculos (actor de TV). Existencia de relación laboral. Vínculo de subordinación y dependencia. Continuidad de los servicios. Feriado anual. Nulidad de despido**

Respecto del marco jurídico en el cual las partes se mantuvieron unidos durante todo el período en el cual prestó servicios el actor para la demandada, cabe tener presente que si bien permanentemente este fue contratado a través de diversos contratos que podrían denominarse a honorarios, lo que resulta ser una conducta habitual no sólo de parte del canal de televisión demandado, sino que de la generalidad de los canales de nuestro país, de acuerdo a lo reconocido por los testigos de ambas partes, ello no resulta óbice para que este tribunal declare que lo que en realidad existió entre las partes fue una relación laboral en los términos de lo estipulado en el artículo 145 A del Código del Trabajo (considerando 11º). Este tribunal concluye finalmente que, la sentencia de autos, tiene un carácter declarativo, ya que sólo viene a reconocer una situación preexistente y, en ningún caso, constitutiva como lo alega la demandada, no pudiendo en ningún caso acoger su solicitud de eximir de responsabilidad a la parte empleadora del mandato expreso que efectuó el legislador al introducir el inciso 5º del artículo 162 del Código del Trabajo, en su oportunidad, por lo que se rechazará la alegación de la demandada y, se acogerá la solicitud de la parte demandante. (Considerando 20º )

Juzgado de Letras del Trabajo, 06/07/2010, Rol: T-33-2010

Cita online: CL/JUR/16257/2010

**Nulidad de despido. Despido injustificado. Competencia del tribunal. Daño moral. Prestación de servicios a honorarios. Necesidades de la empresa. Trabajadores de artes y espectáculos**

Lo esgrimido por el demandado, en orden que ha sido el artículo 10 del Estatuto Administrativo, el que ha permitido al Estado a contratar a honorarios, el tribunal constata que dicho artículo se refiere al personal a contrata, calidad que no ha invocado la actora y que en el artículo 11, de la ley se refiere, efectivamente a la contratación a honorarios. A juicio del Tribunal, por las labores ejecutadas por la actora, no se dan los requisitos, en la especie, para que se efectúe este tipo de contrato con la actora, en cuanto a las labores que se le pueden encomendar, la norma parte señalando que la contratación a honorarios es para labores accidentales y no habituales de la institución o para cometidos específicos, lo que en la especie no se da, ya que la actora como primera bailarina del elenco estable, realiza una función propia, habitual, del giro del empleador, como promotor

de las artes y no puede calificarse de accidental y específica, funciones desarrolladas continuamente por casi 15 años, en un elenco estable

Juzgado de Letras del Trabajo, 30/04/2010, Rol: O-144-2010

Cita online: CL/JUR/16158/2010

## **6. CONTRATO DE TRABAJO DE PROFESIONAL DE LA EDUCACIÓN DEL SECTOR PRIVADO**

En la ciudad de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 20\_\_ entre el Establecimiento Educacional \_\_\_\_\_ representado legalmente por don \_\_\_\_\_ de nacionalidad \_\_\_\_\_, en adelante "el empleador" y el profesional de la educación don \_\_\_\_\_ de nacionalidad \_\_\_\_\_ RUT N° \_\_\_\_\_ cuya fecha de nacimiento es \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_, en adelante "el profesional", se conviene lo siguiente:

*PRIMERO.* El profesional de la educación, se desempeñará en el Establecimiento antes indicado y la descripción de sus funciones docentes que se le encomiendan son las que se indican:

1. Se compromete a efectuar el trabajo de profesor, entendiéndose comprendida dentro de su labor, la docencia de aula y las actividades de colaboración complementarias al proceso educativo y los recreos.

2. Se obliga a cumplir las normas e instrucciones de carácter técnico pedagógico o administrativo que imparta la dirección del establecimiento, debiendo desarrollar sus actividades de acuerdo a los planes y programas aprobados por el Ministerio de Educación. Asimismo, se obliga a respetar y cumplir los principios y valores propios de un establecimiento educacional católico y lo dispuesto en su Proyecto Educativo y en sus estatutos y reglamentos.

3. \_\_\_\_\_.

*SEGUNDO.* La jornada de trabajo será de \_\_\_\_ horas cronológicas a la semana, distribuidas en \_\_\_\_ clases y \_\_\_\_ horas cronológicas de colaboración, actividades que se desarrollarán según el sistema de funcionamiento del establecimiento y de acuerdo al horario de clases de los cursos en que corresponda desempeñar la docencia de aula.

*TERCERO.* La remuneración mensual será de \$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ pesos), la que se pagará por mes vencido, en moneda nacional.

Del monto de ella se harán los descuentos legales y los que correspondan por atrasos e inasistencias.

**CUARTO.** El profesional se compromete a:

a) Respetar la Filosofía Cristiana del Colegio, asimismo a realizar las obligaciones que contrae por el presente instrumento, conforme a los programas vigentes y a la reglamentación interna del Establecimiento, las cuales declara conocer;

b) Llevar el libro de clases al día en lo que se refiere a materias tratadas, asistencia, etc.;

c) Cumplir estrictamente el horario fijado por la Dirección y firmar el libro de asistencia diaria, el no cumplimiento de esta disposición hará presumir la no asistencia;

d) Las inasistencias a horas de clases por motivos no justificados, se descontarán automáticamente de la remuneración mensual, pagándose sólo las horas efectivamente realizadas.

**QUINTO.** El Empleador suministrará los beneficios adicionales que se indican:

a) Asignación de Experiencia;

b) Responsabilidad Directiva;

c) \_\_\_\_\_ .

**SEXTO.** El presente contrato tendrá una duración \_\_\_\_\_ (indefinida/plazo fijo) (\*).

**SÉPTIMO .** Se deja constancia que \_\_\_\_\_ presta servicios en el establecimiento desde el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ .

**OCTAVO.** Se firma el presente contrato en triplicado, declarando \_\_\_\_\_ que recibe una copia a su entera satisfacción.

\_\_\_\_\_

Empleador Profesor

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Estatuto Docente: artículo 9º . En cada establecimiento, para los efectos de esta ley se entenderá por año laboral docente el período comprendido entre el primer día hábil del mes en que se

inicia el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquel en que se inicie el año escolar siguiente.

## **Dictámenes**

### **Renovación y aviso de término contrato de reemplazo de docente de sector particular subvencionado**

Fecha: 06/05/2011

Este dictamen señala lo siguiente: 1) El contrato de reemplazo de los docentes del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, no se transforma en indefinido como consecuencia de su renovación. 2) El empleador no se encuentra obligado a dar aviso de término de contrato de trabajo de reemplazo al docente de conformidad a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto Docente, esto es con sesenta días de anticipación al término de su reemplazo.

Cita online: CL/JADM/242/2011

Ord.: N° 1.978/030

Mediante presentación del antecedente 2), ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relacionadas con los contratos de trabajo de reemplazo de los docentes del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación:

1) Si dichos contratos de reemplazo pasan a ser indefinidos por el hecho de haber sido renovados en tres oportunidades;

2) Si el aviso de término del contrato por vencimiento del reemplazo debe ser dado al docente con sesenta días de anticipación y, de ser ello procedente y no darse el aviso con dicha anticipación, si correspondería el pago de indemnización adicional por todo el año laboral docente en curso.

Al respecto, cumplo en informar a Ud. lo siguiente:

1) En lo que dice relación con la consulta signada con este número, cabe señalar que el artículo 79 de la ley N° 19.070, en su inciso 1º, letra d) e incisos 2º y 3, dispone:

"Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regulados por este Título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:



d) Duración del contrato, el que podrá ser de plazo fijo, de plazo indefinido o de reemplazo.

El contrato a plazo fijo tendrá una duración de un año laboral docente, pudiendo renovarse en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo. El contrato de reemplazo es aquel en virtud del cual un docente presta servicios en un establecimiento para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función, cualquiera que sea la causa. Deberá establecerse en él el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia.

El contrato de reemplazo durará por el período de ausencia del profesional reemplazado, salvo estipulación en contrario".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que los contratos de trabajo de los docentes del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, en cuanto a su duración, pueden ser, indefinidos, a plazo fijo o de reemplazo.

Aparece, asimismo, que el contrato de reemplazo es aquel, en virtud del cual un docente presta servicios para suplir a otro profesional de la educación que transitoriamente se encuentra impedido de desempeñar sus funciones, cualquiera sea la causa y, durante el tiempo que dure su ausencia o uno inferior si así lo convinieren las partes.

Ahora bien, dicho contrato de reemplazo, caracterizado por su transitoriedad, se encuentra contemplado como un contrato especial en el Estatuto Docente, de naturaleza distinto al contrato de plazo fijo, razón por la cual no le resultan aplicables supletoriamente las normas que sobre renovación se contemplan para los contratos de plazo fijo en el inciso final del N° 4, del artículo 159 del Código del Trabajo.

En efecto, la referida norma legal dispone:

"El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo".

De ello se sigue que las renovaciones de los contratos de reemplazo no los transforman en indefinidos, aun cuando le hayan fijado una fecha para su duración.

2) En lo que respecta a la segunda pregunta planteada, cabe señalar que el artículo 87, del Estatuto Docente, en sus incisos 1° y 3°, prescribe:

"Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle, además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente".

Conforme con la disposición legal transcrita, cuando el empleador invoque alguna de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo y, pretenda liberarse de la indemnización adicional que se consigna en el referido artículo 87 del Estatuto Docente, el aviso deberá darse al profesional de la educación, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con sesenta días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases, en el año escolar siguiente y, el término efectivo de la relación laboral se produzca en dicha data.

De ello se sigue que la comunicación al trabajador con la anticipación prevista en la norma legal antes transcrita y comentada sólo es aplicable respecto de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, y para el caso que el empleador invocando dichas causales pretendiera liberarse del pago de la indemnización adicional por el año laboral docente.

Por consiguiente, dando respuesta a la consulta formulada, preciso es sostener que el aviso de los sesenta días contemplado en la norma legal antes transcrita y comentada, no resulta aplicable respecto de la causal de vencimiento del reemplazo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y, consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

1) El contrato de reemplazo de los docentes del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, no se transforma en indefinido como consecuencia de su renovación.

2) El empleador no se encuentra obligado a dar aviso de término de contrato de trabajo de reemplazo al docente de conformidad a lo dispuesto

en el artículo 87 del Estatuto Docente, esto es, con sesenta días de anticipación al término de su reemplazo.

Saluda a Ud.,

María Cecilia Sánchez Toro,

Abogada, Directora del Trabajo

### **Beneficios incorporados al contrato por cláusulas tácitas**

Fecha: 14/03/2001

Este dictamen trata sobre la incorporación de beneficios al contrato de trabajo de profesionales de la educación.

Cita online: CL/JADM/851/2001

Ord.: N° 958 /47

Por la presentación del antecedente, se consulta a esta Dirección si la empleadora está obligada a mantener los beneficios de trienios y quinquenios, y la oportunidad y magnitud de reajuste de las remuneraciones.

Sobre el primer aspecto de la consulta, esto es, sobre los quinquenios y trienios, es preciso recordar que la doctrina de la cláusula tácita que ha desarrollado la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, significa — esencialmente— que forman parte integrante del contrato de trabajo todos los derechos y obligaciones a que las partes se han obligado mutuamente en los hechos y en forma estable en el tiempo, aunque no estén expresamente contemplados ni escriturados en la materialidad del contrato o de otro instrumento colectivo.

Por esta vía, se amplía el compromiso literal y escrito de trabajadores y empleadores, toda vez que el contrato de trabajo, de acuerdo al inciso 1º del artículo 9º del Código del Trabajo, tiene la naturaleza de consensual y obliga más allá del mero tenor del texto firmado por las partes.

En este sentido se ha pronunciado el dictamen N° 1.784/096, de 08.04.97, de esta Dirección, entre muchos otros.

Ahora bien, en carta de la empleadora dirigida a sus profesores dependientes, de noviembre de 1997, recogiendo en lo fundamental esta doctrina, se deja establecido respecto a estos dos beneficios: "podemos informar que este sistema de aumento de remuneraciones ha sido eliminado como tal, desde hace ya tiempo por el Ministerio de Educación y a pesar de

ello el Colegio lo ha mantenido y mantendrá, para todos los profesores que gozaban de este beneficio, como un derecho adquirido. Los profesores contratados a contar de 1996 no han sido ni serán beneficiados con este sistema".

En estas condiciones, conforme a la jurisprudencia administrativa citada y a la nítida voluntad que se infiere de la carta de la empleadora, los profesores contratados con anterioridad al año 1996 y a los cuales se les hayan otorgado estos beneficios de trienios y quinquenios, tienen derecho a continuar percibiéndolos, sin perjuicio que de conformidad al artículo 1545 del Código Civil, "por consentimiento mutuo", ambas partes de la relación laboral convengan dejar sin efecto el derecho a ambos o a alguno de estos beneficios.

Distinta es la situación de la reajustabilidad de las remuneraciones, respecto a la cual, de los antecedentes acompañados, se concluye la existencia de aspectos de hecho que afirman las partes y sobre los que no hay coincidencia.

En efecto, en carta de agosto de 1997, los profesores dependientes solicitan: "retorno a la política de remuneraciones por sobre la variación del IPC. Lo anterior en consideración a que durante años fue política del Colegio otorgar reajustes trimestrales según IPC y una reajuste adicional en marzo de cada año.

Debemos recordar que hace cuatro años, atendiendo explicaciones de una situación financiera delicada, los profesores aceptamos reajustes exclusivamente por la variación de este último índice, renunciando a aumentos reales de remuneraciones, situación que se acordó sería transitoria.

A la fecha, habiéndose incrementado el cobro de escolaridad por el mes de diciembre y por cuota de incorporación, estimamos resuelta la situación que motivó la falta de reajustes reales".

Los profesores afirman, en consecuencia, que el derecho a reajuste en los términos que precisan, se habría consentido en modificarlo sólo transitoriamente, lo cual significa, en la versión de los dependientes, que este derecho estaría integrado tácitamente a los contratos de trabajo de los dependientes, aunque suspendido.

En la citada carta de noviembre de 1997, la empleadora afirma, en tanto, "que se acordó definitivamente el término de este sistema de reajustes, lo cual permitió al colegio recuperarse en parte, de la aflictiva condición económica por la que estaba pasando".

Esta disparidad de versiones en cuanto a los hechos, aboca a las partes a la necesidad de alcanzar acuerdos mutuamente beneficiosos, o en su defecto, llevar este asunto a conocimiento y resolución de los tribunales del trabajo, en vista que esta Dirección carece de competencia para dilucidar hechos controvertidos y declarar el derecho correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, independiente de los dos aspectos con sultados y dilucidados precedentemente, cabe hacer notar que las partes de la relación laboral siempre podrán introducir cambios en las remuneraciones y las condiciones de trabajo, modificando el contrato de trabajo en los términos que lo disponen los incisos 1º y 2º del artículo 11 del Código del Trabajo, y también, por la vía de la negociación colectiva conforme a los artículos 303 y siguientes del mismo cuerpo legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocadas, cúmpleme manifestar a Uds. que los profesores dependientes del Colegio Nuestra Señora del Pilar contratados con anterioridad al año 1996 y que han percibido los beneficios de trienios y quinquenios, tienen derecho a continuar percibiéndolos y, sobre el sistema de reajuste de remuneraciones de estos dependientes, las partes sostienen hechos contradictorios que no es de competencia de esta Dirección dilucidar.

Transcribese a los profesores y dependientes interesados.

Saluda a Uds.,

María Ester Feres Nazarala,

Abogada, Directora del Trabajo

### **Jurisprudencia judicial**

**Multa administrativa laboral. Incumplimiento en pago de asignación de zona docente. Docentes que trabajan para el sector privado son también acreedores de asignación de zona. Monto que el Estado entrega al sostenedor a título de asignación de zona no es para su libre disposición sino que su destino es ser entregado a los trabajadores.  
Reclamo rechazado**

El concepto de asignación de zona está establecido para mejorar los ingresos de aquellos docentes y demás trabajadores que laboran en lugares difíciles y apartados y que por esta asignación ayudan a superar estas contingencias geográficas. Conforme con las normas legales antes citadas no se divisa la razón por la cual los trabajadores que trabajan para el sector privado no deberían ser acreedores a la asignación de zona. No cabe duda que se debe interpretar la regla del artículo 5º transitorio (de la ley

Nº 19.070), cual lo hizo la a quo, en el sentido más favorable a los docentes del sector privado, esto es, que el complemento de asignación de zona sólo adiciona la remuneración básica nacional en forma independiente pero sin aumentarla; en otros términos es una asignación de zona independiente de la remuneración básica. No interpretarla así, significaría establecer una discriminación en contra de los docentes de colegios particulares subvencionados, prohibida por el artículo 2º del Código del Trabajo, ya que esta asignación de zona se le paga a los funcionarios públicos y a los docentes de colegios municipalizados. El recurrente afirma que el dinero que le entrega el Estado es de su propiedad exclusiva y por ende puede disponer de él como estime del caso, porque el artículo 11 del D.F.L. Nº 2 del Ministerio de Educación sobre Subvenciones del Estado a Establecimientos Educativos, al disponer el incremento de la subvención, estableció en lo pertinente que el valor unitario por alumno se incrementará en el porcentaje de asignación de zona establecido para el sector fiscal según sea la localidad en que está ubicado el establecimiento. Así, según su criterio al no haber señalado concretamente el legislador el destino del incremento de la subvención, no puede sino significar, que tales sumas ingresan a su patrimonio particular del que sólo él puede disponer. Contrariamente a lo que ha vendido sosteniendo la sociedad educacional reclamante, el monto que el Estado entrega al sostenedor a título de asignación de zona no es para su libre disposición sino que su destino natural es que sea entregado a los trabajadores que cumplen labores docentes en establecimientos insertos en zonas que por su ubicación geográfica o condiciones de vida difíciles, eleven el costo de subsistencia. Dicha asignación es adicional al monto de remuneración fijada como mínimo nacional. De otro modo no se divisa de qué manera cobraría aplicación la normativa más arriba explicitada. De seguirse la posición planteada por el recurrente implicaría necesariamente discriminar a los profesores que ejercen sus funciones en establecimientos particulares subvencionados, respecto de aquellos que cumplen las mismas labores en colegios municipalizados. Cabe señalar que no se encuen tra cuestionado que la sociedad educacional recurrente de nulidad percibe la subvención incrementada por el porcentaje correspondiente a la asignación de zona, y que el efecto que ello produce es el aumento de la remuneración básica mínima nacional. Luego, la subvención por Asignación de zona son dineros que entrega el Estado al Sostenedor, no son dineros propios de éste y su destino natural es el pago de la asignación referida. El permitir que el Sostenedor carezca del deber de transferir a los docentes el dinero que recibe como subvención a título de asignación de zona significaría un enriquecimiento sin causa que repugna el espíritu con que se dictó el D.F.L. Nº 2. De esta manera y de acuerdo a lo dicho, al aplicar el referido criterio el Inspector del Trabajo se ajustó a lo dispuesto en los artículos 6º y 7º de la Constitución Política de la República, en relación con los artículos 505 del Código del Trabajo y 1º inciso 2º letras a) y b) del D.F.L. Nº 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, obrando dentro de sus facultades y aplicando el criterio sustentado por los tribunales de justicia en forma reiterada. (Considerandos 7º a 13º)

Corte de Apelaciones de Concepción, 17/07/2014, Rol: 195-2014

Cita online: CL/JUR/4644/2014

**Relación sentimental entre profesor y alumna no reviste carácter de inmoralidad exigido en causal legal de despido. El despido normal aunque sea injustificado o indebido no violenta en principio los derechos fundamentales del trabajador**

La causal invocada en la carta de despido es la contenida en el artículo 160 N° 1 letra e) del Código del Trabajo, esto es, conducta inmoral grave del trabajador. La normativa vigente permite al empleador ante ciertas conductas del trabajador, graves y debidamente comprobadas poner término a la vinculación laboral. En este caso, de acuerdo a la causal invocada se requiere: "de comportamientos que desconozcan los parámetros conductuales generalmente aceptados. Se trata entonces de una evidente y notoria vulneración a las buenas costumbres, la ética y la moral, revelando según el autor Daniel Nadal "una actitud de ofensa y menosprecio hacia la persona de su empleador, de sus compañeros de trabajo o de otras personas inclusive" (El despido en el Código del Trabajo, Editorial LexisNexis, 2003). Así las cosas no se probaron los hechos fundantes de la causal y menos aún la causal misma, toda vez que una relación sentimental como lo es la imputada al actor en la carta de despido, no reviste tal carácter de inmoral, como lo exige la norma legal. (Considerando 15 °)

Juzgado del Trabajo, 30/11/2012, Rol: T-419-2012

Cita online: CL/JUR/3274/2012

**Prórroga del contrato en meses de enero y febrero es un beneficio para docentes que van a continuar prestando servicios en el establecimiento educacional**

La prórroga del contrato en los meses de enero y febrero es un beneficio que otorga el artículo 41 bis de la ley 19.070 par a proteger con el pago de los estipendios de los meses del período estival a aquellos docentes que van a continuar prestando servicios en el establecimiento educacional en dicha calidad, lo que supone necesariamente que persista la relación laboral, situación que no se da en la especie toda vez que el contrato terminó por renuncia voluntaria de la recurrente en noviembre del año 2011 cuando se dispuso el pago del bono de manera que el recurrente no se encuentra en la situación descrita en el artículo 41 bis antes referido. (Considerando 5° )

Corte de Apelaciones de Concepción, 13/02/2012, Rol: 1931-2011

Cita online: CL/JUR/390/2012

**Término de la relación laboral por aplicación de la causal contemplada en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo respecto de docente del sector particular**

La misma demandante en su libelo reconoce que la demandada le comunicó el término de su contrato de trabajo por aplicación de la causal prevista en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es por vencimiento del plazo convenido, fundada en el reintegro de la profesora titular, de manera que la empleadora ha cumplido con la formalidad del despido. Se ha establecido la efectividad de que la profesora reemplazada volvió a sus funciones de docente, siendo verídico el hecho fundante del despido, el que se encuadra en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, en consideración que el mismo legislador previó la existencia del contrato de trabajo de plazo indefinido o de reemplazo, por lo que la causal aplicada se encuentra ajustada a derecho, siendo el despido impugnado injustificado. (Considerando 11 ° )

Juzgado de Letras del Trabajo, 21/02/2011, Rol: O-3322-2010

Cita online: CL/JUR/7114/2011

**Principio de continuidad de la relación laboral.  
Artículo 79 letra d) del Estatuto Docente no constituye  
una excepción a dicho principio**

En la situación sub lite (contratos a plazo fijo de servicios docentes), la sucesión de contratos suscritos en su mayoría, en los meses de marzo y finiquitados en febrero del año siguiente, para ser contratados nuevamente en marzo del mismo año, importa, conforme a la tesis de la demandada, que los dependientes no gocen de la estabilidad relativa que les garantiza la legislación laboral y, en consecuencia, tampoco les asista el derecho indemnizatorio si la entidad empleadora opta por hacer efectivo el último aparente finiquito. No es admisible que la estabilidad en el empleo pueda dejar de ser respetada, mediante las aludidas figuras de celebraciones sucesivas de contratos y otorgamientos de finiquitos, a las que se ha aludido. La interpretación anterior no importa desconocer las normas del Estatuto Docente, específicamente la regla del artículo 79 letra d), que establece las estipulaciones obligatorias de los contratos de trabajo que dicha normativa regula, tratándose de los profesionales del sector privado. En efecto, el precepto no tiene más alcance que exigir que el contrato indique su duración, permitiendo que sea de plazo fijo, de plazo indefinido o de reemplazo, agregando que el contrato a plazo determinado lo será por un año laboral docente, pudiendo renovarse en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo. La regla anterior no autoriza las renovaciones sucesivas indeterminadas de contratos a plazo fijo, en desmedro de los derechos de los profesores, pues ello significaría llegar al absurdo de entender que el legislador, tratándose de dependientes profesionales de la educación,



abandona los principios rectores del Derecho del Trabajo y permite vinculaciones formales que encubren la real naturaleza de la relación laboral, conducta que proscribe respecto de los restantes trabajadores. (Considerandos 11º a 13º )

Corte Suprema Cuarta Sala (Especial), 02/11/2005, Rol: 2236-2004

Cita online: CL/JUR/894/2005

## 7. CONTRATO DE TRABAJO DE TÉCNICO/PROFESIONAL EXTRANJERO

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_, entre la \_\_\_\_\_, representada por don \_\_\_\_\_, ambos con domicilio en \_\_\_\_\_ la ciudad de \_\_\_\_\_, calle \_\_\_\_\_, RUT N° \_\_\_\_\_ (de la empresa) y don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, de profesión u oficio \_\_\_\_\_, nacido el \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en \_\_\_\_\_, y procedente de (indicar país del que viene) \_\_\_\_\_, se conviene el siguiente contrato de trabajo, para cuyos efectos las partes se denominarán Empleador y Trabajador, respectivamente.

*PRIMERO.* El trabajador se compromete a desempeñarse como \_\_\_\_\_.

*SEGUNDO.* Las tareas del trabajador se desarrollarán en \_\_\_\_\_ (lugar).

*TERCERO.* El Trabajador está excluido de la limitación de jornada de trabajo de 45 horas semanales, de acuerdo a lo establecido en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, ya que, conforme a la naturaleza de las funciones para las que ha sido contratado, no está sujeto a fiscalización superior inmediata. En consecuencia, no tendrá derecho al pago de horas extraordinarias, sin perjuicio de lo cual el empleador se reserva expresamente el derecho de ejercer los controles que estime pertinentes, orientados exclusivamente a verificar la asistencia del trabajador y el oportuno cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

*CUARTO.* La remuneración del trabajador será pagada en el valor correspondiente a U\$ \_\_\_\_\_ (o en moneda nacional o su equivalente en moneda extranjera).

*QUINTO.* El empleador se compromete a proporcionarle al trabajador los siguientes beneficios:

a) Colación/casino \$ \_\_\_\_\_ por día/mensualmente;

b) Movilización \$ \_\_\_\_\_ por día/mensualmente;

c) \_\_\_\_\_ .

Además, se le hace entrega de un notebook y un blackberry, para uso de sus funciones, que el trabajador se compromete a mantener en óptimas condiciones.

En la eventualidad de pérdida, deterioro o robo de las herramientas de trabajo, el trabajador deberá dar aviso inmediato al empleador, para que éste tome las medidas necesarias.

*SEXTO.* El Trabajador en virtud de este instrumento renuncia de hecho a registrar afiliación en el régimen previsional chileno, habida consideración que en su país de origen, está afiliado a un sistema de seguridad social que le otorga prestaciones por enfermedad, invalidez, vejez o muerte, todo lo cual consta en la documentación convalidada por el Ministerio de Relaciones Exteriores, de acuerdo a lo dispuesto en la ley N° 18.156.

*SÉPTIMO.* La Empresa, por su parte, se compromete a afiliar al trabajador en el Sistema que cubre la Ley N° 16.744, sobre Seguro Obligatorio por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, cancelando las cotizaciones ordinarias y las adicionales si procedieren.

*OCTAVO.* Si el contrato se interrumpiere o cesare por voluntad del Empleador, éste estará obligado a pagar al trabajador Extranjero y a su respectivo grupo familiar, el valor de los pasajes hasta el país de origen o de su procedencia, según sea el caso o, también, hasta su equivalencia si el técnico manifiesta su interés y decisión de trasladarse a un país distinto.

La obligación del Empleador señalada en el párrafo anterior, cesará si el trabajador no abandona el país por haberse contratado con otro empleador, si cambia de visación u obtiene su permanencia definitiva, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 37 y 38 del D.S. N° 597, de 1984, del Ministerio del Interior.

*NOVENO.* El presente contrato tendrá una duración de \_\_\_\_\_ .

*DÉCIMO.* Se deja constancia que el Trabajador fue contratado con fecha \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ , iniciando la prestación de sus servicios el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_\_\_ .

*UNDÉCIMO.* El contrato presente se firma en \_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de él, que es el fiel reflejo de la relación laboral convenida.

\_\_\_\_\_  
Empleador Trabajador extranjero

\_\_\_\_\_  
Notario Público

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Nota**

— Este tipo de Contratos debe suscribirse ante un Notario Público. Si fuese celebrado en el exterior, deberá firmarse ante el Cónsul de Chile o Agente Diplomático competente y legalizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículo 22.

— D.S. N° 597, de 1984. Ministerio del Interior: artículos 37 y 38.

— Ley N° 18.156 Establece Exención de Cotizaciones Previsionales a los Técnicos Extranjeros (publicada en D.O. 25.08.1982): artículos 1 °, 2 °, 3 °, 4 °, 5 °, 6 °, 7 °, 8 ° y artículo transitorio.

##### **Dictámenes**

#### **Estatuto Salud. Pago licencia médica de trabajadora extranjera**

Este dictamen señala que corresponde a la entidad administradora de salud primaria municipal, pagar la remuneración del profesional extranjero de su dependencia, durante el período de licencia médica indicada por incapacidad temporal derivada de una enfermedad profesional, sin perjuicio del derecho de la corporación empleadora para reembolsar del organismo administrador de la ley N° 16.744, la cantidad equivalente al subsidio que correspondería conforme al artículo 30 de este cuerpo legal.

Fecha: 07/08/2006

Cita online: CL/JADM/1941/2006

Ord.: N° 3.520/064

Mediante presentación del antecedente 3) se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si corresponde a la Isapre o al empleador, hacerse cargo del pago de las remuneraciones de trabajador extranjero que labora en salud primaria municipal, durante el lapso de tiempo en que se encuentre impedido de trabajar por adolecer de alguna enfermedad profesional, teniendo presente para ello la ley N° 18.156 modificada por la ley N° 18.726, que establece la exención de la obligación de dar cumplimiento a las leyes de previsión que rigen para los trabajadores en general, en relación con las leyes N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y N° 18.469 que regula el ejercicio del derecho constitucional a la Protección de la Salud y, particularmente el inciso tercero del artículo 19 de la ley N° 19.378 que establece el derecho a licencia médica del personal sujeto a este último cuerpo legal.

Agrega el ocurrente que según el citado artículo 19 de la ley N° 19.378, sabido es que corresponde a la Isapre o a Fonasa, al que se encuentre afiliado el trabajador, pagar el subsidio cuando se cumplen los requisitos legales para ello, entre otros, que el trabajador haya cotizado en una AFP durante un determinado período de tiempo, no obstante lo cual, los profesionales extranjeros que laboran en salud primaria, de acuerdo con el artículo 7° de la ley N° 18.156 que hayan cotizado en una AFP, pueden solicitar la devolución de los fondos previsionales y el empleador está exento de efectuar cotizaciones previsionales si cumplen los requisitos del artículo 1° del citado cuerpo legal.

Al respecto, cúmplame informar lo siguiente:

El artículo 19 de la ley N° 19.378, en los incisos tercero y cuarto, dispone:

"El personal que se rija por este Estatuto tendrá derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional determinada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia, la persona continuará gozando del total de sus remuneraciones".

"Los Servicios de Salud, las Instituciones de Salud Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, pagarán a la Municipalidad o Corporación empleadora correspondiente, una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido al trabajador de acuerdo con las disposiciones

del decreto con fuerza ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social".

Del precepto legal citado, se desprende, por una parte, que el personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal tiene derecho para ausentarse o reducir su jornada cuando ha sido indicada una licencia médica para atender la recuperación de su salud y, durante su vigencia, el personal tiene derecho a seguir percibiendo íntegramente su remuneración.

Por otra, se establece que las municipalidades o las corporaciones empleadoras tienen derecho para reembolsar de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional y de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, la cantidad equivalente al subsidio que le reconoce a todo trabajador el decreto N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que otorga subsidio a todos los trabajadores por enfermedad.

En la especie, se solicita que se determine si corresponde a la Isapre o al empleador hacerse cargo de la remuneración del personal extranjero de salud primaria municipal, durante el lapso de tiempo en que se encuentre gozando de licencia médica por estar afectado por una enfermedad profesional, ello en el marco del artículo 19 de la ley N° 19.378 y en relación con las leyes N°s. 18.156, 18.726, 16.744 y 18.469.

Para completar la información sobre la materia, se solicitó informe de su especialidad a la Superintendencia de Seguridad Social, y mediante Ord. N° 33.446, de 11.07.2006, ha señalado en lo pertinente:

"Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que la regla general en nuestro país es que todos los trabajadores, sean chilenos o extranjeros, deben cumplir con las obligaciones previsionales establecidas en la legislación chilena, entre las que obviamente se encuentra la de efectuar cotizaciones.

Excepcionalmente, la ley N° 18.156 exime a los técnicos extranjeros de la obligación de cotizar para pensión y salud, manteniendo solamente el empleador la obligación de cotizarles para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regula la ley N° 16.744.

Se entiende por 'técnico' a los trabajadores que posean conocimientos de una ciencia o arte que puedan ser acreditados mediante documentos justificativos de estudios especializados o profesionales debidamente legalizados y, en su caso, traducidos oficialmente por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Además de la condición de técnico, es necesario que el trabajador extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de Seguridad

Social fuera de Chile que le otorgue prestaciones a lo menos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte y que en el contrato de trabajo respectivo, el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

"Por ende, si el recurrente es técnico extranjero y cumple los demás requisitos señalados en la ley N° 18.156, efectivamente se encuentra eximido de la obligación de cotizar en Chile y, en tal caso, Fonasa no puede recibirle cotizaciones.

No obstante lo anterior, independientemente a que el trabajador se encuentre o no sometido a la Ley N° 18.156 sobre Técnicos Extranjeros, el empleador mantiene la obligación de cotizarle al trabajador para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regula la ley N° 16.744.

En la especie, como se trata de un trabajador extranjero que se desempeña en salud primaria municipal, debe atenderse a lo establecido en el artículo 19 de la ley N° 19.378, que indica que en materia de accidentes en actos de servicio y de enfermedades contraídas en el desempeño de sus funciones se aplican las normas de la ley N° 16.744, pudiendo las entidades empleadoras adherirse a las mutualidades de empleadores, por lo que durante el período de incapacidad temporal derivado de una enfermedad profesional, como es el caso, el trabajador continuará gozando del total de sus remuneraciones, correspondiendo al respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744 reembolsar a la entidad empleadora una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido, conforme con lo dispuesto en el artículo 30 del citado cuerpo legal. Sin embargo, el derecho de la entidad empleadora a impetrar el referido reembolso prescribe en el plazo de seis meses, contado desde la fecha de pago de la respectiva remuneración mensual, ello de acuerdo a lo prescrito en el artículo 4 °de la ley N° 19.345".

De acuerdo con la normativa invocada y el informe citado, el personal regido por la ley N° 19.378 tiene derecho a percibir íntegramente su remuneración durante el período que está gozando de licencia médica, pudiendo las entidades administradoras de salud primaria municipal reembolsar de los administradores del seguro previsional respectivo la suma equivalente al subsidio que corresponde de acuerdo con las normas del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

De igual modo, durante el período de incapacidad temporal derivado de una enfermedad profesional, como ocurre en el caso del profesional extranjero dependiente de la corporación municipal que ocurre, el trabajador continuará gozando del total de sus remuneraciones, en cuyo caso la entidad empleadora tiene derecho a reembolsar en este caso del organismo administrador de la ley N° 16.744, una cantidad equivalente al subsidio que

le habría correspondido de acuerdo con el artículo 30 de este último cuerpo legal, teniendo presente que el derecho de la corporación empleadora para requerir ese reembolso prescribe en el plazo de seis meses, contado desde la fecha de pago de la respectiva remuneración mensual, por así disponerlo el artículo 4 ° de la ley N° 19.345.

En otros términos e independientemente que el trabajador se encuentre o no sometido a la Ley N° 18.156, sobre Técnicos Extranjeros, el empleador está igualmente obligado a cotizarle al trabajador para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regula la ley N° 16.744.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúmpleme informar que corresponde a la entidad administradora de salud primaria municipal, pagar la remuneración del profesional extranjero de su dependencia, durante el período de licencia médica indicada por incapacidad temporal derivada de una enfermedad profesional, sin perjuicio del derecho de la corporación empleadora para reembolsar del organismo administrador de la ley N° 16.744, la cantidad equivalente al subsidio que correspondería conforme al artículo 30 de este cuerpo legal.

Le saluda

Patricia Silva Meléndez,

Abogada, Directora del Trabajo

### **Cotizaciones previsionales de personal técnico extranjero**

Fecha: 05/07/1999

Este dictamen señala que la cláusula inserta en un contrato de trabajo celebrado con un trabajador extranjero, conforme a la cual éste manifiesta su voluntad de efectuar cotizaciones en su país de origen, sólo resulta jurídicamente procedente en la medida que concurran a su respecto la totalidad de los requisitos previstos en el artículo 1 ° de la ley N° 18.156, de 1982.

Cita online: CL/JADM/910/1999

Ord.: N° 3.397/191

Mediante oficio ordinario citado en el antecedente solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto a la legalidad de la estipulación que con frecuencia se inserta en los contratos de trabajo celebrados por

extranjeros que solicitan residencia, en virtud de la cual estos expresan su voluntad de efectuar cotizaciones previsionales en su país de origen.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 1º de la ley Nº 18.156, de 1982, modificada por la ley Nº 18.726, de 1988, en su inciso 1º, establece:

"Las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y este personal, estarán exentos, para los efectos de esos contratos, del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados, en consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismo de previsión chilenos, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:

a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y

b) Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

La exención que establece el inciso anterior no comprenderá los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la ley Nº 16.744".

De la disposición legal transcrita precedentemente se colige que para que proceda la exención en ella señalada, aplicable a los técnicos extranjeros y a las empresas que contraten a dicho personal, es menester que se reúnan los siguientes requisitos copulativos:

a) Que las empresas celebren contratos con personal técnico extranjero;

b) Que el técnico extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile cualquiera sea su naturaleza jurídica;

c) Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la mantención de la afiliación, por parte del trabajador a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile.

En relación con el requisito signado con la letra a) precedente, cabe manifestar que este Servicio, entre otros, en oficio circular Nº 113, de 16.07.98, ha precisado el alcance de la expresión "técnico" utilizado en dicho cuerpo legal, señalando que debe entenderse por tal todo trabajador que



"posea los conocimientos de una ciencia o arte". Al respecto, es necesario puntualizar que la calidad antes indicada deberá ser acreditada por la respectiva empresa mediante certificados u otros documentos que comprueben que el trabajador posee dichos conocimientos, los cuales deben encontrarse debidamente legalizados conforme a lo prevenido por el artículo 345 del Código de Procedimiento Civil y traducidos al idioma español por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Ahora bien, en lo que respecta al requisito señalado en la letra b), cabe hacer presente que la ley en referencia no sólo exige que el técnico extranjero se encuentre afiliado en un régimen de previsión fuera del país, sino también, que dicho sistema le otorgue, a lo menos, prestaciones por enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

La referida afiliación debe ser acreditada que la empresa mediante certificación emanada de la Institución de Seguridad Social del país de origen del técnico, debidamente legalizada, en la que conste, expresamente, que cubre las prestaciones prescritas por ley.

En relación al requisito a que se refiere la letra c), es necesario señalar que el contrato individual de trabajo que se celebre con un técnico extranjero, deberá contener, además de las estipulaciones mínimas que se contemplan en el artículo 10 del Código del Trabajo, una que exprese inequívocamente la voluntad de aquél de mantener su afiliación al régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, según lo expresado en la letra a).

Armonizando todo lo expuesto, preciso resulta sostener que los trabajadores extranjeros podrán acogerse a la exención previsional que prevé la ley N° 18.156, antes citada, en el evento que concurran a su respecto los tres requisitos copulativos señalados en las letras a), b) y c) indicadas en párrafos precedentes, caso en el cual la cláusula convencional por cuya legalidad se consulta se encontraría plenamente ajustada a derecho; por el contrario, de no cumplirse con alguno de los requisitos antes expresados, los trabajadores extranjeros regidos por un contrato de trabajo quedarán afectos al régimen previsional chileno, no procediendo, por ende, en tal caso, la señalada estipulación.

Para su mayor ilustración se adjunta copia del dictamen N° 3.382-154, de 13.06.94 que incide sobre la materia.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpla, con informar a Ud. que la cláusula inserta en un contrato de trabajo celebrado con un trabajador extranjero, conforme a la cual éste manifiesta su voluntad de efectuar cotizaciones en su país de origen, sólo resulta jurídicamente procedente en la medida que

concurran a su respecto la totalidad de los requisitos previstos en el artículo 1º de la ley Nº 18.156, de 1982.

Saluda a Ud.,

María Ester Feres Nazarala,

Abogada, Directora del Trabajo

### **Jurisprudencia judicial**

**Nulidad de despido rechazada. Trabajador extranjero afiliado a sistema previsional extranjero. No existe obligación de cotizar. No se aplica sanción por falta de pago de cotizaciones.**

De acuerdo al artículo 1º de la ley Nº 18.156 de 25 de agosto de 1982, modificada por la ley Nº 18.726 de 23 de julio de 1988, que establece la exención de cotizaciones previsionales a los técnicos extranjeros y a las empresas que los contraten bajo las condiciones que se indican, las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero, estarán exentos del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados en consecuencia a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, siempre que se reúnan las siguientes condiciones: a) Que el trabajador se encuentra afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en caso de enfermedad, invalidez, vejez o muerte, y, b) Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida. En el caso de marras, al contrato celebrado por las partes el 14 de enero de 1988, se le agregó una cláusula donde el trabajador declara y deja constancia que se encuentra afiliado a un régimen de previsión, o de seguridad social fuera de Chile, que le otorga a lo menos, prestaciones por casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte y que es su voluntad mantener su afiliación al mismo. De acuerdo a lo anteriormente consignado, la empresa demandada se encontraba exenta de la obligación de cotizar al trabajador en instituciones chilenas de previsión y de salud, por lo que no puede ser condenada a su pago ni menos a la sanción establecida en el inciso 5º del artículo 162 del Código del Trabajo. (Considerando 13º )

Juzgado de Letras del Trabajo, 05/04/2010, Rol: O-1189-2009

Cita online: CL/JUR/16063/2010

## 8. CONTRATO DE TRABAJO DE GERENTE

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_, entre la Empresa \_\_\_\_\_ representada por don \_\_\_\_\_, en su calidad de \_\_\_\_\_ con poder suficiente para contratar, ambos con domicilio en \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_ (de la empresa) \_\_\_\_\_ y don \_\_\_\_\_ de nacionalidad \_\_\_\_\_ de estado civil \_\_\_\_\_, nacido el \_\_\_\_\_, de profesión \_\_\_\_\_, domiciliado en \_\_\_\_\_ RUT N° \_\_\_\_\_, se conviene el siguiente contrato de trabajo, para cuyos efectos las partes se denominarán empleador y trabajador respectivamente.

*PRIMERO.* El Sr. \_\_\_\_\_ se compromete a desempeñarse en la Empresa \_\_\_\_\_ en calidad de \_\_\_\_\_, para cuyos efectos tendrá las siguientes facultades \_\_\_\_\_ (administración, representación, uso de razón oficial por mandato, y a lo menos, las facultades del art. 2132 del Código Civil).

*SEGUNDO.* Por efectos del inciso segundo del art. 22 del Código del Trabajo, la calidad funcionaria del trabajador le excluye de la limitación de la jornada general de trabajo establecida en el inciso segundo del mismo artículo, pero deberá en todo caso poner en el desempeño de sus funciones su mayor esfuerzo profesional y laboral, debiendo desarrollar su labores de lunes a viernes.

*TERCERO.* Las funciones del trabajador se desarrollarán en \_\_\_\_\_ (pudiendo su jurisdicción abarcar \_\_\_\_\_).

*CUARTO:* El trabajador será remunerado en la siguiente forma: \_\_\_\_\_ (Remuneración fija, participaciones, etc. (art. 42 del Código del Trabajo). La que será cancelada y liquidada por mes vencido, mediante depósito en cuenta N° \_\_\_\_\_ del banco \_\_\_\_\_.

*QUINTO.* La calidad de \_\_\_\_\_ que ostenta el trabajador y especialmente el hecho de que detenta los poderes emanados del art. 2132 del Código Civil, no le permiten negociar colectivamente ni integrar comisión negociadora alguna que represente a los trabajadores.

*SEXTO.* Queda expresamente establecido entre las partes que en caso de término del contrato del trabajo por aplicación de cualquier causal y en todo evento, el trabajador tendrá derecho a una indemnización por años de servicio equivalente a \_\_\_\_\_ días de remuneración por cada año trabajado.

Se establece expresamente que este acuerdo es efectivo a todo evento y cualquiera sea la causal que poner término al contrato de trabajo (opcional).

**SÉPTIMO.** El presente contrato tendrá duración indefinida y sólo podrá ponerse término de conformidad a la ley.

**OCTAVO.** Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio de la empresa el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ .

---

Empleador Trabajador extranjero

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículos 22, 54 y 161.

##### **Jurisprudencia judicial**

**Empleador puede poner fin a relación laboral  
de forma unilateral en caso de empleos de la exclusiva  
confianza del empleador. Trabajador de exclusiva confianza.  
De conformidad a la naturaleza del cargo o  
empleo que desarrolle**

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, "En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre, que en todos estos casos, estén dotados, a lo menos de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular; el contrato de trabajo podrá además terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos". Así la norma antes referida contempla la facultad del empleador de poner fin a la relación laboral, en forma unilateral, sin que sea necesario demostrar la pertinencia de ciertos hechos o tras situaciones similares. (Revista de Derecho y Jurisprudencia, N° 3, 1990, página 225, citada en "El despido en la Nueva Justicia Laboral". Carlos Benavides Fritis. Editorial Thomson Reuter Puntalex. 2009, página 114) (Considerandos 14 ° y 15 °).

El cuerpo normativo laboral, nada señala respecto de aquello que deba entenderse por trabajador de exclusiva confianza, limitándose a indicar que lo anterior debe determinarse de acuerdo a la naturaleza del cargo o empleo que desarrolle el mismo. Por otra parte, el Diccionario de la Real Academia, al definir el concepto —de confianza—, expresa que aquella frase se utiliza respecto de una persona con quien se tiene un trato íntimo o familiar y en quien se puede confiar, esto es que se posee la esperanza que desarrollará de una buena manera aquello que se le ha encargado. Que de esta forma, un trabajador de exclusiva confianza es aquel respecto del cual se posee el convencimiento, de que desempeñará las tareas que se le encomienden adecuadamente, conforme a los antecedentes que se posean de aquel, que necesariamente deberán ser relacionados con su capacidad, honorabilidad, rectitud y buena fe y en base a ello, las funciones encargadas serán de especial cuidado e importancia, distintas a la que se pondría a efectuar a quien carece de las características antes referidas. Así la confianza antes referida, conforme lo expresa la propia norma se establecerá en relación a las funciones desarrolladas por el trabajador, las que deben corresponder como ha señalado la doctrina, al menos a actividades que comprometan el patrimonio del trabajador, sea decisiva para la marcha de la empresa, tenga acceso a los secretos de contabilidad y a los programas económicos y formas de realizarlos, a los secretos profesionales e industriales, cuidado de bienes y actitud moral del trabajador. ("El despido en la Nueva Justicia Laboral". Carlos Benavides Fritis. Editorial Thomson Reuter Puntotex. 2009, página 115). (Considerando 17 ° )

Juzgado del Trabajo, 19/11/2012, Rol: T-409-2012

Cita online: CL/JUR/3263/2012

**No es discriminatorio el desahucio de  
trabajador que ocupa cargo gerencial fundado en la  
racional y fundada pérdida de confianza por parte  
del Directorio de empresa**

Pues bien, analizada la comunicación recientemente aludida, en ella tampoco se hace imputación deshonrosa alguna a la actora, sólo se comunica la desvinculación de algunos cargos ejecutivos, no se alude a las motivaciones de cada caso en particular. No existen otras probanzas que den cuenta de la existencia de un móvil no reconocido en la comunicación de despido, concluyéndose que efectivamente esta decisión se ha producido por la pérdida de confianza en la actora por parte del Directorio, encontrándose facultado para dicho término. Del mismo modo se deduce del análisis de la comunicación de término de las publicaciones aludidas, con el correo institucional electrónico, incluso a la luz de los dos testigos presentados por la actora, que no ha existido en este punto imputación deshonrosa vertida por la sociedad demandada ante terceros que pueda afectar la honra de la misma, con lo cual por esta alegación también se

desestimar la demanda. Que luego la discriminación que se alega no puede prosperar por dos razones, la primera es que en cualquier caso, aun en la efectividad de que se adopte la decisión de despido de la actora, fundado en su cercanía con la señora Farah Silva, dicha decisión por la demandada es idónea, necesaria y proporcionada, amparada por lo demás legalmente en el ejercicio de una facultad por el tipo de contratación que ligó a las partes. En segundo término, por cuanto la causal de despido invocada, racionalmente impide hacer una comparación en relación al caso de la actora con otro caso, toda vez que lo que alega la actora es que es despedida por su cercanía con la señora Farah y no alega que a otros casos iguales de cercanía con la señora Farah se les haya dado un tratamiento distinto, sino que alega que a otros casos distintos, es decir de trabajadores que no tenían dicha cercanía se les mantiene en el puesto y ella no, pese a que a lo menos tienen la misma capacidad e idoneidad para el puesto. Lo anterior permite sólo concluir que efectivamente la razón del término de sus servicios, en este caso no estuvo motivado por capacidad o idoneidad en el cargo, sino precisamente porque se perdió la confianza en ella por ser cercana a la señora Farah Silva, motivación que en el caso de su forma de contratación es permitida y no es en caso alguno discriminatorio. (Considerando 5 ° )

Juzgado del Trabajo, 12/12/2011, Rol: T-367-2011

Cita online: CL/JUR/9628/2011

**Es responsabilidad del trabajador, en su labor de gerente, velar por el cumplimiento de las obligaciones indicadas explícitamente en su contrato como son las políticas de seguridad de almacenamiento de los productos que comercializa la empresa**

Constituyó un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo por parte del actor, por cuanto no cumplió con las instrucciones que se obligó a acatar en virtud de lo dispuesto en la cláusula primera y sexta letra a) de su contrato de trabajo, en relación a las instrucciones impartidas por escrito, en especial la política de seguridad en la comida que el trabajador se comprometió a cumplir suscribiendo el documento incorporado a la audiencia, en donde se consigna claramente la temperatura que deben tener los productos y equipos y las reglas de control en la comida que se vieron claramente infringidas, haciendo presente además en dicho documento, que es el gerente quien se hace responsable por su cumplimiento. La gravedad del incumplimiento anotado estriba en el riesgo para la salud pública que puede conllevar la comercialización de un producto que ha sido almacenado a una temperatura incorrecta y, secundariamente, la pérdida de calidad en el producto que puede repercutir en el prestigio de la marca y confianza del consumidor. (Considerando 10° )

Juzgado de Letras del Trabajo, 15/03/2010, Rol: O-1067-2009

Cita online: CL/JUR/14566/2010

**Debe restituirse impuesto no retenido  
de la indemnización por término de contrato**

Al haber percibido el demandado toda la indemnización que se le otorgara con motivo de la terminación del contrato, sin haber retenido el impuesto correspondiente, omisión que le es imputable, puesto que el cheque tiene fecha de la época en que aún era gerente de la demandante, deberá restituir a su ex empleadora el impuesto correspondiente a la indemnización voluntaria, con los intereses y reajustes a que se refiere la sentencia de primer grado. (Considerando 6º )

Corte de Apelaciones de Valparaíso, 09/11/2009, Rol: 947-2009

Cita online: CL/JUR/3260/2009

**9. CONTRATO DE TRABAJO DE JEFE SUCURSAL**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_, entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por don \_\_\_\_\_, en su calidad de \_\_\_\_\_ (gerente/apoderado/representante legal), cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador"; y don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, nacido el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 19 \_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, de profesión u oficio \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido en el siguiente contrato de trabajo:

*PRIMERO.* El trabajador se compromete y obliga a ejecutar las labores de Jefe de Sucursal (local de ventas) denominado \_\_\_\_\_, de propiedad del empleador, ubicado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_.

Sin perjuicio de la facultad del empleador de encomendarle cualquier otro trabajo similar y de modificar, por causa justificada, el sitio o recinto en que los servicios han de prestarse, con la sola limitación de que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la misma localidad o ciudad.

*SEGUNDO.* El Trabajador está excluido de la limitación de jornada de trabajo de 45 horas semanales, de acuerdo a lo establecido en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, ya que conforme a la naturaleza de las funciones para las que

ha sido contratado, no está sujeto a fiscalización superior inmediata. En consecuencia, no tendrá derecho al pago de horas extraordinarias, sin perjuicio de lo cual el empleador se reserva expresamente el derecho de ejercer los controles que estime pertinentes, orientados exclusivamente a verificar la asistencia del trabajador y el oportuno cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

*TERCERO.* El empleador se compromete a remunerar al trabajador con un sueldo fijo mensual de \_\_\_\_\_ pesos moneda legal (\$ \_\_\_\_\_ m/l), que se pagará por mes calendario vencido, más una comisión de un \_\_\_\_ % sobre los ingresos netos percibidos por la sucursal (local de ventas) durante cada mes calendario por concepto de pagos efectuados por los clientes.

La gratificación se cancelará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo \_\_\_\_ (47 ó 50) del Código del Trabajo.

La remuneración se pagará mensualmente por períodos vencidos en conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

*CUARTO.* El empleador se compromete a otorgar o suministrar al trabajador los siguientes beneficios:

- Colación/casino/cheque restaurant \$ \_\_\_\_ por día/mensualmente;
- Movilización \$ \_\_\_\_\_ por día/mensualmente;
- Teléfono celular/blackberry/IPhone;
- \_\_\_\_\_ .

*QUINTO.* El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por la Gerencia de la empresa, atenerse a las modalidades de ventas y a las circulares emanadas al respecto, y en especial:

- a) Controlar las actividades que realice el personal a su cargo;
- b) Enviar los inventarios mensual/quincenal/semanal;
- c) Remesar los ingresos de la sucursal (local de ventas) conforme a las instrucciones que rijan al respecto;
- d) Informar periódicamente a la Gerencia sobre el mercado de la zona;
- e) Informar de inmediato a la Gerencia cualquier situación anormal que detecte en el desempeño de sus funciones;



f) \_\_\_\_\_ .

**SEXTO.** El trabajador, asimismo, se compromete y obliga a acatar en todas sus partes las normas establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, las que declara conocer y que para estos efectos se consideran parte integrante del presente contrato, reglamento del cual el trabajador recibe un ejemplar en este acto.

**SÉPTIMO .** Serán prohibiciones del trabajador las siguientes:

a) Prestar servicios a otra empresa, personas e instituciones y/o dedicar su tiempo o en días hábiles a negocios o actividades particulares, aun cuando ello no obtenga beneficio pecuniario alguno, a menos que la Gerencia lo haya autorizado por escrito, en cada caso;

b) Ejecutar por sí o por interpósita persona negociaciones que queden sometidas dentro del giro de la empresa, salvo que ésta le otorgue autorización por escrito para ello, en cada caso;

c) Comunicar datos confidenciales a terceros acerca de los negocios del empleador o de los clientes de éste;

d) Presentarse o efectuar su trabajo en estado de ebriedad, y

e) En general, infringir cualquiera de las obligaciones y/o prohibiciones que imponen el presente contrato, o el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

**OCTAVO.** La duración de este contrato de trabajo será indefinida, pudiendo ponérsele término por las causales contenidas en el Título V del Libro I del Código del Trabajo.

**NOVENO.** Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

**DÉCIMO.** Para todos los efectos derivados de este contrato las partes fijan su domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_ , y se someten a la jurisdicción de sus Tribunales.

**UNDÉCIMO.** El presente contrato se firma en \_\_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido a su entera satisfacción un ejemplar en este acto.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma Trabajador

## **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

### **Jurisprudencia judicial**

#### **Jefe de sucursal incumple obligaciones del contrato si permite que se despache mercadería sin correspondiente respaldo. Casación rechazada**

El recurrente (de casación en el fondo), pretende que, basado en una errónea apreciación de la prueba, su representado no incumplió las obligaciones que le imputa la sentencia y, consecuentemente, el despido fue injustificado, pues realmente éste fue víctima de los hechos y no responsable de los mismos. Sin embargo, tal argumento resulta contradictorio si se considera que establecido como hecho de la causa que el actor se desempeñaba como jefe de sucursal, le correspondía, de acuerdo con las obligaciones que le imponía el contrato, conforme la naturaleza de las funciones para las cuales había sido contratado, entre otros, velar por la mercadería de su empleador y que formaba parte del giro del negocio; obligación que quedó establecido que no cumplió, al permitir que ella fuera despachada por sus subalternos sin el correspondiente respaldo, lo que trajo como consecuencia, la pérdida de la mercadería de propiedad de aquél. (Considerando 4º )

Corte Suprema Cuarta Sala (Especial), 11/06/2009, Rol: 1467-2009

Cita online: CL/JUR/203/2009

#### **Trabajador incumple gravemente sus obligaciones si desempeña su cargo con negligencia**

El actor (trabajador) tenía la responsabilidad de la mercadería despachada y la lógica indica en este caso y las máximas de la experiencia así lo precisan que el hecho de no haber resguardado la mercancía, permitiendo su salida sin respaldo, introduce el desorden al inventario y control y pone en situación a la empresa de sufrir perjuicio económico, el que de hecho se produjo. La conducta antes descrita es constitutiva de incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato al actor, toda vez que, aún cuando no se especifican cuáles son esas obligaciones, desde el momento en que el actor ha reconocido haberse desempeñado como jefe de sucursal, ha de presumirse que conocía cuáles eran los deberes que emanaban del cargo entre los que, se incluía el cuidado de los bienes de la empresa. La gravedad del incumplimiento debe estimarse que proviene de la naturaleza de la función desempeñada, toda vez que el haber sido colocado en el puesto de jefe, supone que el empleador depositó su confianza en el trabajador, a lo cual éste había de responder con diligencia y lealtad, por lo que este tribunal estima que la causal de despido está suficientemente justificada. (Considerandos 5º y 6º )

## 10. CONTRATO DE TRABAJO DE JEFE DE BODEGA

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_, entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por don \_\_\_\_\_, en su calidad de \_\_\_\_\_ (gerente/apoderado/representante legal), cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador"; y don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, nacido el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 19 \_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, de profesión u oficio \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido en el siguiente contrato de trabajo:

*PRIMERO.* El trabajador se compromete y obliga a desempeñar la función de Jefe de Bodega.

*SEGUNDO.* El trabajo se ejecutará en la bodega de la empresa de propiedad del \_\_\_\_\_ empleador, ubicada en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_; sin perjuicio de la facultad del empleador para modificar por causa justificada el sitio o recinto en que han de prestarse los servicios, con la sola limitación de que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la misma localidad o ciudad.

*TERCERO.* El trabajador cumplirá una jornada ordinaria semanal de trabajo de 45 horas, distribuidas de lunes a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ horas.

La jornada diaria de trabajo será interrumpida por un descanso de \_\_\_\_ minutos, entre las \_\_\_\_ y las \_\_\_\_ horas, destinados a la colación, tiempo que será de cargo del trabajador.

*CUARTO.* El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \_\_\_\_\_ pesos moneda legal (\$ \_\_\_\_\_ m/l), que será liquidado y pagado por períodos vencidos en conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

El pago de la gratificación legal se efectuará conforme a lo dispuesto en el artículo \_\_\_\_ (47 ó 50) del Código del Trabajo.

El trabajador, asimismo, acepta y autoriza al empleador para que le descuente el tiempo efectivamente no trabajado debido a atrasos, inasistencias o permisos y, además, se le rebaje el monto de las multas establecidas en el reglamento anteriormente mencionado, en caso que procediere.

*QUINTO.* El empleador se compromete, además, a otorgar o suministrar al trabajador los siguientes beneficios:

- a) Bono de Inventario \$ \_\_\_\_\_ mensual;
- b) Asignación de Responsabilidad \$ \_\_\_\_\_ mensual;
- c) Casino/colación \$ \_\_\_\_\_ por día/mensual;
- d) Estacionamiento dentro de la empresa;
- e) \_\_\_\_\_ .

*SEXTO.* El trabajador se obliga y compromete expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por su jefe inmediato o por la Gerencia, a desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y la salud del resto de los trabajadores de la empresa, y respetar las normas contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, las que declara conocer y que para estos efectos se consideran parte integrante del presente contrato, reglamento del cual el trabajador recibe un ejemplar en este acto.

*SÉPTIMO .* Serán obligaciones específicas del trabajador las siguientes:

- a) Mantener al día los controles de existencia de la bodega a su cargo;
- b) Informar con la debida anticipación a la Gerencia sobre las existencias que hayan llegado al nivel necesario para la renovación de stock;
- c) Velar que los elementos o materiales en stock que tengan fecha de vencimiento determinada, sean utilizados o despachados en su orden de llegada o con la debida oportunidad;
- d) Realizar inventarios de comprobación mensualmente;
- e) Dedicar especial atención a que el personal a sus órdenes mantenga un aseo prolijo y adecuado como medidas de preservación para evitar deterioros en las existencias.

OCTAVO. Serán prohibiciones específicas del trabajador las siguientes:

- a) Permitir que herramientas, productos o materiales salgan de la Bodega sin que exista previamente en su poder el pedido pertinente o la orden de entrega, que deberán tener los V ° B ° que el caso requiera;
- b) Recibir mercaderías, productos o materiales sin la correspondiente documentación;
- c) Vender los productos o mercaderías, salvo autorización de la Gerencia \_\_\_\_\_ ;
- d) Beber o consumir drogas dentro de las instalaciones de la empresa, en horario de trabajo;
- e) Fumar en lugares prohibidos para ello;
- f) Permitir el ingreso de terceros no autorizados;
- g) \_\_\_\_\_ .

NOVENO. La duración de este contrato será indefinida, pudiendo ponerse término por las causales contenidas en el Título V, del Libro I del Código del Trabajo.

DÉCIMO. Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del em pleador el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ .

UNDÉCIMO. Para todos los efectos derivados de este contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_ , y se someten a la jurisdicción de sus Tribunales.

DUODÉCIMO. El presente contrato se firma en \_\_\_\_\_ ejemplares, declaran do el trabajador haber recibido un ejemplar en este acto a su entera satisfacción.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO

#### Jurisprudencia judicial

**Trabajador interpone demanda en procedimiento laboral de aplicación general contra ex empleador por despido indirecto y cobro de prestaciones. Causal invocada del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, por "Incumplimiento grave de las obligaciones que le**

**impone el contrato", fundado en constantes hostigamientos por parte del empleador. Demanda rechazada**

Con el mérito de la prueba rendida, la demandante no ha logrado acreditar que su empleadora lo hostigaba o le propinaba malos tratos, ni mucho menos que se le ocultaba información contable. En efecto, las amonestaciones que se encuentran acreditadas en los autos no pueden constituir un hostigamiento desde que son una manifestación de la facultad disciplinaria del empleador inherente a la relación de trabajo, por lo demás, si existe consenso entre las partes en que habían descuadres en los inventarios parece lógico que se haya representado esta circunstancia al actor, que a la sazón se desempeñaba como jefe de bodega (Considerando 9º). Respecto de los comprobantes de licencias médicas incorporados, si bien acreditan que el actor estuvo con licencia, no existe ninguna prueba que vincule éstas con los hechos que se imputan a la demandada (Considerando 12º). Debe necesariamente concluirse que no ha existido un incumplimiento grave del contrato de trabajo por parte del empleador y que el término de los servicios del actor se debió a su renuncia, conforme a lo prescrito en el inc. 5 del art. 171 del Código del Trabajo (Considerando 15º).

Juzgado de Letras del Trabajo, 04/01/2011, Rol: O-2898-2010

Cita online: CL/JUR/7629/2011

**No proceden las causales invocadas para el despido, por lo que es injustificado**

Que así entonces no habiéndose establecido que el trabajador se haya apropiado en forma ilegal o antijurídica de mercadería de su empleadora, con perjuicio de esta última, no se configura la causal de falta de probidad invocada en la carta de despido. Que en cuanto a la segunda causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo resulta esclarecedor lo declarado por el testigo, quien tiene la particularidad que era el jefe de bodega de la empresa demandada y por ende superior jerárquico del actor. En su declaración señaló que si bien el actor fue acusado de robo nunca tuvo un antecedente que demostrara tal imputación, y que además estaba en conocimiento que en forma periódica compraba mercadería de la empresa porque tenía su propio negocio, lo que también hacían otras dos o tres personas de la empresa, y que cree que ello era conocido por las demás personas de la empresa porque la venta generaba una factura que pasaba por otras manos. Así entonces si el mismo superior jerárquico del actor estaba en conocimiento de la compra de mercaderías de la empresa para su posterior venta, esta no puede considerar que aquello constituye un incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de

trabajo, obligaciones que además no precisa ni ha demostrado en la presente causa. (Considerandos 15º y 16º)

Juzgado de Letras del Trabajo, 13/08/2010, Rol: O-1329-2010

Cita online: CL/JUR/15339/2010

## 11. CONTRATO DE TRABAJO DE JEFE DE GARAJE

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_, entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por don \_\_\_\_\_, en su calidad de \_\_\_\_\_ (gerente/apoderado/representante legal), cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador"; y don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, nacido el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, de profesión u oficio \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido en el siguiente contrato de trabajo:

**PRIMERO.** El trabajador se compromete y obliga a desempeñar el trabajo de Jefe de Garaje.

**SEGUNDO.** El trabajo se ejecutará en el garaje existente en la empresa, ubicado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_; cuyo objeto específico es la mantención y/o reparación de los vehículos motorizados que se le encarguen, sin perjuicio de la facultad del empleador para modificar, por causa justificada, el sitio o recinto en que han de prestarse los servicios, con la sola limitación de que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la misma localidad o ciudad.

**TERCERO.** El trabajador cumplirá una jornada ordinaria semanal de trabajo de 45 horas, distribuida de lunes a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ horas.

La jornada diaria de trabajo será interrumpida por un descanso de \_\_\_\_ minutos, entre las \_\_\_\_ y las \_\_\_\_ horas, destinados a la colación, tiempo que será de cargo del trabajador.

**CUARTO.** El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \_\_\_\_\_ pesos moneda legal (\$ \_\_\_\_\_ m/l), que será liquidado y pagado por períodos vencidos en

conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

Asimismo, se cancelará la gratificación legal establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo.

El trabajador, asimismo, acepta y autoriza al empleador para que le descuente el tiempo efectivamente no trabajado debido a atrasos, inasistencias o permisos y, además, se le rebaje el monto de las multas establecidas en el reglamento mencionado, en caso que procediere.

*QUINTO.* El empleador se compromete, además, a entregar al trabajador:

- a) Asignación de responsabilidad de \$ \_\_\_\_\_ mensual;
- b) Bono \_\_\_\_\_ por vehículos reparados;
- c) Colación/casino \$ \_\_\_\_\_ por día/mensual;
- d) Movilización \$ \_\_\_\_\_ por día/mensual;
- e) Seguro Complementario de Salud;
- f) \_\_\_\_\_ .

El bono por vehículos reparados se calculará sobre lo realizado por su equipo de mecánicos y se cancelará mensualmente. El trabajador tendrá derecho al bono en forma proporcional cuando se encuentre de feriado legal o licencia médica.

*SEXTO.* El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por su jefe inmediato o por la Gerencia, desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y la salud del resto de los trabajadores de la empresa, y respetar las normas contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, las que declara conocer y que, para estos efectos, se consideran parte integrante del presente contrato, reglamento del cual el trabajador recibe un ejemplar en este acto.

*SÉPTIMO.* Serán obligaciones específicas del trabajador las siguientes:

- a) Mantener un adecuado y eficiente control de las mantenciones y reparaciones de los vehículos de la empresa;
- b) Informar con la debida anticipación a su jefe inmediato o a la gerencia sobre los materiales, partes y piezas que se requiera mantener en stock para no entorpecer la agilidad del trabajo del garaje a su cargo;



c) Velar que los trabajadores a su cargo realicen su función en forma prolija y cuidadosa;

d) Realizar periódicamente un inventario de herramientas y una verificación del estado de la maquinaria;

e) Dedicar especial atención a que el personal a sus órdenes mantenga un aseo prolijo y adecuado como medida de preservación para evitar deterioros, accidentes o siniestros;

f) \_\_\_\_\_ .

**OCTAVO.** Serán prohibiciones específicas del trabajador las siguientes:

a) Permitir que herramientas, repuestos o materiales salgan del recinto del garaje sin autorización previa;

b) Recibir mercaderías, repuestos o materiales sin la correspondiente documentación;

c) Presentarse al trabajo en estado de ebriedad, consumir bebidas alcohólicas dentro de las horas de labor o introducir dichas bebidas al establecimiento, faena o lugares de trabajo;

d) Ejecutar durante las horas de trabajo y en el desempeño de sus funciones actividades ajenas a su labor y al establecimiento o dedicarse a atender asuntos o negocios particulares;

e) Rehusarse a acatar las órdenes e instrucciones de sus jefes inmediatos en forma reiterada;

f) Infringir las normas de seguridad y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en forma reiterada;

g) Ocultar inasistencias propias o de algún otro trabajador, como, asimismo, marcar o timbrar tarjeta de asistencia que no sea la propia;

h) \_\_\_\_\_ .

**NOVENO.** La duración de este contrato será indefinida/plazo fijo, pudiendo ponerse término por las causales contenidas en el Título V, Libro I, del Código del Trabajo.

**DÉCIMO.** Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_ .

*UNDÉCIMO.* Para todos los efectos derivados de este contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_, y se someten a la jurisdicción de sus Tribunales.

*DUODÉCIMO.* El presente contrato se firma en \_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido un ejemplar en este acto, a su entera satisfacción.

\_\_\_\_\_  
Firma y timbre del empleador Firma trabajador

## **12. CONTRATO DE TRABAJO DE JEFE DE MANTENCIÓN**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_, entre \_\_\_\_\_  
(razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por  
don \_\_\_\_\_, en su calidad  
de \_\_\_\_\_ (gerente/apoderado/representante legal), cédula nacional de  
identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en  
calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_,  
ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador"; y  
don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, nacido  
el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_\_\_, cédula nacional de identidad  
N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, de profesión u  
oficio \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en  
calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_,  
ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante  
se denominará "el trabajador", se ha convenido en el siguiente contrato de trabajo:

*PRIMERO.* El trabajador se compromete y obliga a desempeñar la función de Jefe de Mantenición.

*SEGUNDO.* El trabajo se ejecutará en la empresa de propiedad del empleador, ubicada en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_; sin perjuicio de la facultad del empleador para modificar, por causa justificada, el sitio o recinto en que los servicios han de prestarse, con la sola limitación de que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la misma localidad o ciudad.

*TERCERO.* El trabajador deberá prestar sus servicios durante una jornada de \_\_\_\_ horas semanales de lunes a viernes (sábado), según corresponda a la distribución que establezca el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

*CUARTO.* El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \_\_\_\_\_ pesos moneda legal (\$ \_\_\_\_\_ m/l), que será liquidado y pagado por períodos vencidos en

conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa (industria).

La gratificación legal se cancelará de acuerdo al artículo \_\_\_ (47 ó 50) del Código del Trabajo.

El trabajador, asimismo, acepta y autoriza al empleador para que le descuente el tiempo efectivamente no trabajado debido a atrasos, inasistencias o permisos y, además, se le rebaje el monto de las multas establecidas en el reglamento anteriormente mencionado, en caso que procediere.

*QUINTO.* El empleador se compromete, además, a otorgar o suministrar al trabajador los siguientes beneficios:

- a) Asignación de Responsabilidad \$ \_\_\_\_\_ ;
- b) Casino/colación \$ \_\_\_\_\_ por día/mensual;
- c) Estacionamiento;
- d) Bono de cumplimiento de metas.

El bono de cumplimiento de metas se cancelará cuando se logre un \_\_\_ de maquinaria en óptimo funcionamiento.

*SEXTO.* El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por la Gerencia, a desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y la salud del resto de los trabajadores de la empresa, y respetar las normas contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, las que declara conocer y que para estos efectos se consideran parte integrante del presente contrato, reglamento del cual el trabajador recibe un ejemplar en este acto.

*SÉPTIMO .* Serán obligaciones específicas del trabajador las siguientes:

- a) Mantener un adecuado y eficiente control del funcionamiento de las maquinarias, a través de los supervisores a su cargo;
- b) Informar con la debida anticipación a la Gerencia sobre la existencia de repuestos, partes o piezas que estime necesarias mantener en stock, a fin de evitar pérdidas de tiempo en trabajos de mantención;
- c) Velar por que los elementos o materiales no sean destinados a fines distintos de aquellos a que corresponde su especificación o características;

d) Realizar periódicamente visitas a cada sección a su cargo, a objeto de verificar que se realice una mantención adecuada;

e) Dedicar especial atención a que el personal a sus órdenes mantenga un aseo prolijo y adecuado en su área personal de trabajo, como medida de preservación para evitar deterioros o accidentes por mal manejo de herramientas o elementos;

f) \_\_\_\_\_ .

**OCTAVO.** Serán prohibiciones específicas del trabajador las siguientes:

a) Permitir que herramientas, productos o materiales salgan de la sección en que deban permanecer sin que exista previamente en su poder la solicitud pertinente;

b) Recibir mercaderías, productos o materiales sin la correspondiente documentación emitida por la Bodega;

c) Darle V<sup>o</sup> B<sup>o</sup> a maquinaria/equipo que no cumple con la certificación necesaria;

d) Entregar herramienta, productos o materiales a terceros, sin la autorización pertinente;

e) Vender o regalar productos, herramientas o equipos, sin la autorización expresa del Gerente de Área;

f) \_\_\_\_\_ .

**NOVENO.** La duración de este contrato será indefinida/plazo fijo, pudiendo ponérsele término por las causales contenidas en el Título V del Libro I del Código del Trabajo.

**DÉCIMO.** Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_ .

**UNDÉCIMO.** Para todos los efectos derivados de este contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_ , y se someten a la jurisdicción de sus Tribunales.

**DUODÉCIMO.** El presente contrato se firma en \_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar a su entera satisfacción.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

### 13. CONTRATO DE TRABAJO DE JEFE DE TURNO

En \_\_\_\_\_ ,  
a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_ ,  
entre \_\_\_\_\_ (razón social),  
RUT \_\_\_\_\_ , representada por don \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, en su calidad de \_\_\_\_\_ (gerente /  
apoderado / representante legal), cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_ ,  
RUT \_\_\_\_\_ , ambos domiciliados en  
calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ , comuna  
de \_\_\_\_\_ , ciudad de \_\_\_\_\_ , que en  
adelante se denominará "el empleador"; y  
don \_\_\_\_\_ de  
nacionalidad \_\_\_\_\_ , nacido  
el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_ , cédula  
nacional de identidad N° \_\_\_\_\_ , RUT \_\_\_\_\_ , de profesión  
u oficio \_\_\_\_\_ , de estado civil \_\_\_\_\_ ,  
domiciliado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ , comuna  
de \_\_\_\_\_ , ciudad de \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_ , que  
en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido en el siguiente  
contrato de trabajo:

**PRIMERO.** El trabajador se compromete y obliga a realizar la función de Jefe de Turno.

**SEGUNDO.** El trabajo se ejecutará en la industria de propiedad del empleador, ubicada en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ , comuna de \_\_\_\_\_ , ciudad de \_\_\_\_\_ ; sin perjuicio de la facultad del empleador para modificar por causa justificada el sitio o recinto en que los servicios han de prestarse, con la sola limitación de que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la misma localidad o ciudad.

**TERCERO.** El trabajador deberá prestar sus servicios al empleador cumpliendo una jornada de \_\_\_\_\_ horas semanales de lunes a viernes (sábado), según corresponda a la distribución de turnos que establece el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la industria.

**CUARTO.** El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \_\_\_\_\_ pesos moneda legal (\$ \_\_\_\_\_ m/l), que será liquidado por períodos vencidos en conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la industria.

El empleador cancelará una Asignación de Responsabilidad de \$ \_\_\_\_\_ mensualmente.

La gratificación se cancelará de acuerdo al artículo 50 del Código del Trabajo.

El empleador retendrá de las remuneraciones que pague al trabajador los porcentajes correspondientes a cotizaciones previsionales, impuestos y demás descuentos legales que procedieren.

El trabajador, asimismo, acepta y autoriza al empleador para que le descunte el tiempo efectivamente no trabajado debido a atrasos, inasistencias o permisos.

*QUINTO.* El empleador se compromete, además, a otorgar o suministrar al trabajador los siguientes beneficios:

- a) Colación/casino/cheque restaurant \$ \_\_\_\_ por día/mensual;
- b) Movilización \$ \_\_\_\_\_ por día/mensual;
- c) Teléfono celular, con un plan de \$ \_\_\_\_\_ ;
- d) \_\_\_\_\_ .

Los beneficios precedentemente indicados no procederán, según sea el caso, en los períodos de permisos, ausencias o licencias de que haga uso el trabajador.

*SEXTO.* El trabajador se compromete y obliga a acatar en todas sus partes las normas establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la industria, las que declara conocer y que para estos efectos se consideran parte integrante del presente contrato, reglamento del cual el trabajador declara recibir un ejemplar en este acto.

*SÉPTIMO .* El trabajador se compromete y obliga expresamente a desarrollar su función con el máximo esmero y cuidado, considerándose como obligaciones específicas de su cargo las siguientes:

- a) Supervisar el trabajo realizado por el personal a cargo;
- b) Informar al Gerente de Área sobre cualquier anomalía que se haya producido o estime que pueda producirse y que pueda afectar el normal desenvolvimiento de su labor, por considerar que no está dentro de sus atribuciones resolverla o tomar determinaciones;
- c) Comunicar al Empleador y al Previsionista, sobre todo accidente de trabajo que se produzca por leve que éste sea, y colaborar en la investigación que procediere, y

d) \_\_\_\_\_ .

**OCTAVO.** Serán prohibiciones del trabajador las siguientes:

a) Presentarse al trabajo en estado de ebriedad, consumir bebidas alcohólicas dentro de las horas de labor o introducir dichas bebidas al establecimiento, faena o lugares de trabajo;

b) Ejecutar durante las horas de trabajo y en el desempeño de sus funciones actividades ajenas a su labor y al establecimiento o dedicarse a atender asuntos o negocios particulares;

c) Negarse a trabajar sin causa justificada en la faena o labor que se le asigne o encomiende de acuerdo a lo estipulado en el punto 1 de este contrato;

d) Rehusarse a acatar las órdenes e instrucciones de sus jefes inmediatos en forma reiterada;

e) Infringir las normas de seguridad y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en forma reiterada;

f) Ocultar inasistencias propias o de algún otro trabajador, como, asimismo, marcar o timbrar tarjeta de asistencia que no sea la propia.

**NOVENO.** La duración de este contrato será (indefinida/a plazo fijo), pudiendo ponerse término por las causales que establece el Título V del Libro I del Código del Trabajo.

**DÉCIMO.** Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_\_\_ .

**UNDÉCIMO.** Para todos los efectos derivados de este contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_ , y se someten a la jurisdicción de sus Tribunales.

**DUODÉCIMO.** El presente contrato se firma en \_\_\_\_ \_\_ ejemplares, declarando el trabajador que ha recibido en este acto un ejemplar a su entera satisfacción.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

## **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

### **Dictámenes**

#### **Discriminación en materia de remuneraciones. Alcances**

Fecha: 28/07/2010

Este dictamen señala lo siguiente: 1) La no discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo, en tanto condición de remuneración, se encuentra dentro de las materias posibles de incorporar, a partir de lo dispuesto en el artículo 303 del Código del Trabajo, en cualquier negociación colectiva; 2) Verificándose en los hechos una discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo, los afectados tienen el derecho de exigir ante los Juzgados con competencia en lo laboral, el respeto del derecho a no ser discriminados; 3) En el caso que el empleador no pague a todos los trabajadores que se encuentran en similar condición, la asignación de título, deberá analizarse en cada caso si se verifican las condiciones referidas en el cuerpo de esta respuesta, en orden a concluir acerca de la eventual discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo y, en caso de resolverse afirmativamente, los afectados, a falta de una negociación individual o colectiva con el empleador, disponen de acción judicial para que sea un Tribunal quien resuelva el conflicto.

Cita online: CL/JADM/881/2010

Ord.: Nº 3.030/045

Por medio de presentación del antecedente 4), dan cuenta que, en vuestra calidad de Jefes de Turnos de Enami Planta Salado han presentado en las dos últimas negociaciones colectivas la solicitud de homologación del cargo de Jefe de Turno Planta Salado (Nivel 16) con otras reparticiones de la empresa donde el mismo cargo tiene nivel superior, citando a modo de ejemplo lo sucedido en la Planta Manuel Antonio Matta Nivel 18, Proyecto Delta de Ovalle Nivel 18, Fundación Hernán Videla Lira Nivel 19 de Planta de Ácido y Nivel 21 de Fundación Paipote, haciendo ver la vigencia de la ley Nº 20.348 que resguarda el derecho de igualdad de remuneraciones entre las personas que presten un mismo trabajo, con las mismas responsabilidades y las mismas obligaciones. Agregan que el nivel del cargo de Jefe de Turno de Planta Salado corresponde a una evaluación y descripción de cargo realizada en 1986, por lo que consideran que se hace necesaria una reevaluación de las tareas, funciones y responsabilidades que hoy registra este cargo.



A partir de lo relatado, consultan:

1.- Si la materia en comento no es materia de negociación colectiva, ¿Cuál sería la instancia a la que recurrir para solicitar la homologación del cargo respectiva?

2.- Para el caso que la empresa no tenga voluntad real de realizar la evaluación actual, ¿Qué alternativas de apelación tienen?, y

3.- Si el cargo tiene como pre-requisito de su ejercicio el título de Ingeniero de Ejecución, ¿Por qué no se paga a todos los trabajadores que desempeñan el cargo la asignación de título respectiva, lo que tampoco fue acogido en la negociación anterior?

Que, de vuestra presentación se dio traslado a la empresa, mediante Ord. indicado en el Ant. 2), sin haber recibido respuesta.

Que, al respecto, cumplo con informar a usted lo siguiente:

Que, previo a responder su presentación, se deja constancia que la referencia que en ella se formula a la ley N° 20.348 (publicada en el Diario Oficial el 19.06.2009) que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, no guarda relación con el fondo del requerimiento aquí respondido, al faltar en éste el factor que exige dicha ley como centro de la discriminación en materia de remuneración, cual es, que ésta se funde en razón de sexo.

De acuerdo a lo consignado en la presentación, ésta se justifica a partir de un trato desigual por parte de su empleador frente a una similitud de funciones, materializándose tal discriminación en una remuneración diferente, justificada formalmente en una descripción de cargo que data de 1986.

Que, corresponde entonces, dar cuenta de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico para el caso planteado, tanto en el fondo como en lo relativo a las acciones para exigir el cumplimiento del derecho a la no discriminación en materia de remuneración.

Que, el artículo 303 del Código del Trabajo, dispone:

"Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes".

"La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes".

De la norma legal recién transcrita aparece que lo relativo a la no discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo, en tanto condición de remuneración, se encuentra dentro de las materias posibles de incorporar en cualquier negociación colectiva, sin perjuicio de lo cual, el contenido mismo de la cláusula estará determinado en base a la negociación directa de las partes.

Que, por otra parte, en principio, el monto de la remuneración obedece al libre acuerdo entre empleador y trabajador, tal y como lo permite el artículo 10 N° 7 del Código del Trabajo en la medida, claro está, que el monto total de la remuneración, al menos sea equivalente al ingreso mínimo mensual.

Que, sin embargo, todo empleador ha de respetar el principio de no discriminación arbitraria que deriva del principio de igualdad ante la ley reconocido en el artículo 19 N° 2 de la Constitución y que encuentra materialización concreta en el ámbito laboral en los artículos 19 N° 16 inciso 3° de la Constitución (que establece: "Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos") y en el artículo 2° del Código del Trabajo, cuyos incisos 3°, 4° y 5° disponen:

"Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación".

De lo transcrito, se desprende que nuestro ordenamiento jurídico reprocha discriminaciones en el empleo y la ocupación que se funden en motivaciones que sean ajenas a la idoneidad o capacidad personal, como sucederá cuando se discrimine por motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social.

De esta manera, se configura un tratamiento del derecho a la no discriminación en consonancia con las normas internacionales a las cuales

nuestro país debe obligado cumplimiento, las que a continuación, se pasan a reproducir:

El artículo 2.1. de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, dispone:

"Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

A su vez, el artículo 23.2. de la misma Declaración, dispone:

"Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual".

Por su parte, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, dispone:

"Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".

El artículo 2.2. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, dispone:

"Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".

El artículo 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), dispone:

"Igualdad ante la Ley.

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley".

El Convenio Nº 111 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1956, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, dispone

## "Artículo 1 °

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. Los efectos de este Convenio, los términos empleo y [ocupación] incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo".

A partir de los Convenios recién transcritos y a que, tal como recoge la doctrina vigente de este Servicio (así, dictamen N° 2.210/035, de 05.06.2009) el principio de igualdad ante la ley corresponde, además de su sentido tradicional de generalidad de la ley, a una igualdad sustantivamente justa, de forma tal que no resultaría armónico con el respeto al derecho fundamental de los trabajadores a no ser discriminados arbitrariamente, si un empleador estableciera diferencias remuneracionales entre trabajadores, sin que la misma se fundare en motivos razonables o plausibles, entre los cuales ciertamente no podría encontrarse ninguna de las categorías sospechosas a que se refiere el artículo 2 ° del Código del Trabajo ni alguna otra que no se funde en la idoneidad o capacidad personal, de acuerdo a lo dispuesto por el constituyente.

Que, en cuanto a las formas que puede representar la discriminación de acuerdo a la doctrina (así, Caamaño Rojo, Eduardo, *El derecho a la no discriminación en el empleo*, LexisNexis, Santiago, 2005), puede ser directa e indirecta. La discriminación directa puede adoptar, a su vez, dos formas: abierta y oculta. La discriminación directa abierta se verificará cuando algún criterio de diferenciación prohibido sea el elemento explícito que motiva un trato o condiciones laborales menos favorables para un trabajador(a). Un ejemplo de discriminación directa abierta, para el caso que nos ocupa, si se excluyera de recibir el aguinaldo a los trabajadores sindicalizados. A su vez,

la discriminación directa oculta se materializará cuando la medida discriminatoria que afecta a un trabajador(a) se vincula con ciertos atributos o cualidades personales que exclusivamente o en gran medida sólo pueden ser cubiertos por ciertos trabajadores. Un ejemplo de discriminación directa oculta, tomando como referencia el caso en comento, sería que en una empresa de más de 25 trabajadores en que la mitad de éstos son extranjeros, sólo los de nacionalidad chilena se encontraren, como política de la empresa, contratados a tiempo indefinido y por ello, con posibilidades ciertas de aspirar a los tramos más altos del valor del aguinaldo. Por último, la discriminación indirecta, se entiende como la decisión unilateral que, aparentemente neutra, ocasiona una desventaja particular a una persona respecto de las otras y no responde a finalidad legítima alguna (Charro Baena, Pilar y San Martín Mazzucconi, Carolina, "Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral", *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, Número extra sobre igualdad de oportunidades, 2007, España, consultado en <http://www.mtas.es>). Aunque resulta de mayor dificultad la identificación de este tipo de discriminación respecto de un particular como un empleador, a diferencia de las modalidades antes examinadas, podemos establecer, a modo meramente ejemplar, que estaríamos frente a una discriminación indirecta si el aguinaldo se pagare, en cualquiera de sus montos únicamente a quienes estuvieren contratados a tiempo completo y resultare de un estudio acabado sobre la materia, que en los hechos por causas de distinto origen (culturales, en gran medida) la gran mayoría de quienes son contratados bajo esa modalidad son trabajadores varones, toda vez que las mujeres, debido a una cultura machista imperante han de soportar también las llamadas obligaciones familiares, lo que les impide, en la práctica, acceder a contratos de tiempo completo y con ello, al aguinaldo como remuneración, provocando, así, que el porcentaje de trabajadoras afectadas por la condición impuesta por el empleador es considerablemente mayor que el de los trabajadores, que no se ven perjudicados por ella (ver Caamaño Rojo, Eduardo, "La discriminación laboral indirecta", publicado en *Revista de Derecho, Universidad Austral de Chile*, Volumen XII, diciembre de 2001, págs. 67 y sgtes.)

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ustedes, lo siguiente:

1.- La no discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo, en tanto condición de remuneración, se encuentra dentro de las materias posibles de incorporar, a partir de lo dispuesto en el artículo 303 del Código del Trabajo, en cualquier negociación colectiva, sin perjuicio de lo cual, el contenido mismo de la cláusula estará determinado en base a la negociación directa de las partes.

2.- Verificándose en los hechos una discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo, los afectados tienen el derecho de exigir

ante los Juzgados con competencia en lo laboral, el respeto del derecho a no ser discriminados según las circunstancias del caso en concreto, en base al procedimiento de tutela de derechos o al procedimiento ordinario, según corresponda.

3.- En el caso que el empleador no pague a todos los trabajadores que se encuentran en similar condición, la asignación de título, deberá analizarse en cada caso si se verifican las condiciones referidas en el cuerpo de esta respuesta, en orden a concluir acerca de la eventual discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo y, en caso de resolverse afirmativamente, los afectados, a falta de una negociación individual o colectiva con el empleador, disponen de acción judicial para que sea un Tribunal quien resuelva el conflicto.

Saluda a Ud.,

María Cecilia Sánchez Toro,

Abogada, Directora del Trabajo

#### 14. CONTRATO DE TRABAJO DE JEFE DE VENTAS

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_, entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por don \_\_\_\_\_, en su calidad de \_\_\_\_\_ (gerente/apoderado/representante legal), cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador"; y don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, nacido el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, de profesión u oficio \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido en el siguiente contrato de trabajo:

*PRIMERO.* El trabajador se compromete y obliga a desempeñar la función de Jefe de Ventas en la empresa ubicada en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, en conformidad a las instrucciones que reciba de \_\_\_\_\_; sin perjuicio de la facultad del empleador para modificar por causa justificada el sitio o recinto en que han de prestarse los servicios, con la sola limitación de que el nuevo sitio o recinto quede

dentro de la misma localidad o ciudad; salvo el caso que deba cumplir funciones de supervisión de ventas dentro del territorio nacional.

**SEGUNDO.** El trabajador cumplirá una jornada ordinaria semanal de trabajo de 45 horas, distribuidas de lunes a \_\_\_\_\_ entre \_\_\_\_ y \_\_\_\_ horas; la jornada diaria de trabajo será interrumpida por un descanso de \_\_\_\_ minutos, entre las \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ horas, destinados a la colación, tiempo que no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

**TERCERO.** El empleador se compromete a remunerar al trabajador con un sueldo fijo mensual de \_\_\_\_\_ moneda legal (\$ \_\_\_\_\_ m/l); más una comisión de un \_\_\_\_ % sobre el total de ventas netas (excluido IVA) efectuadas por la empresa (industria) en cada mes calendario.

La gratificación se cancelará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo \_\_\_\_ (47 ó 50) del Código del Trabajo.

La remuneración será liquidada y pagada, por períodos mensuales vencidos en conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

**CUARTO.** El trabajador se compromete y obliga a cumplir las instrucciones y modalidades sobre ventas impartidas por el empleador y, en especial:

- a) Controlar las actividades que realice su grupo;
- b) Realizar informes semanales de las ventas realizadas por su grupo;
- c) Informar a la Gerencia (General) cualquier situación anormal que detecte en el desempeño de sus funciones;
- d) Acompañar a cualquiera de su grupo a entrevistas con los clientes o futuros clientes;
- e) Efectuar reuniones semanales/quincenales/mensuales, con el personal a su cargo;
- f) \_\_\_\_\_ .

**QUINTO.** El trabajador, asimismo, se compromete y obliga a acatar en todas sus partes las normas establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, las que declara conocer y que para estos efectos se consideran parte integrante del presente contrato, reglamento del cual el trabajador recibe un ejemplar en este acto.

**SEXTO.** El trabajador tendrá, además, derecho a los siguientes beneficios:

- a) Gastos de representación;
- b) Viáticos;
- c) Uso de automóvil de propiedad del empleador, y
- d) \_\_\_\_\_, que se considerarán necesarios por las funciones propias de su cargo, los cuales se pagarán mediante la entrega de las correspondientes facturas o boletas a nombre del empleador.

Los beneficios precedentemente señalados no proceden en los períodos de permisos, licencias o feriado de que haga uso el trabajador.

*SÉPTIMO* . Serán prohibiciones del trabajador las siguientes:

- a) Prestar servicios a otra empresa, personas e instituciones y/o dedicar su tiempo en días hábiles a negocios o actividades particulares, aun cuando ello no obtenga beneficio pecuniario alguno, a menos que la Gerencia lo haya autorizado por escrito, en cada caso;
- b) Ejecutar por sí o por interpósita persona negociaciones que queden so metidas dentro del giro de la empresa, salvo que ésta le otorgue autorización por escrito para ello, en cada caso;
- c) Contraer deudas con clientes de la empresa, cuyos montos no guardan relación con sus entradas ordinarias;
- d) Comunicar datos confidenciales a terceros acerca de los negocios del empleador o de los clientes de éste;
- e) Presentarse o efectuar su trabajo en estado de ebriedad, y
- f) En general, infringir cualquiera de las obligaciones y/o prohibiciones que imponen el presente contrato, o el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

*OCTAVO*. La duración de este contrato de trabajo será indefinida, pudiendo ponerse término por las causales contenidas en el Título V del Libro I del Código del Trabajo.

*NOVENO*. Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del em pleador el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ .

*DÉCIMO*. Para todos los efectos derivados de este contrato las partes fijan su domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_, y se someten a la jurisdicción de sus Tribunales.



*UNDÉCIMO.* El presente contrato se firma en \_\_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido a su entera satisfacción un ejemplar en este acto.

\_\_\_\_\_  
Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Jurisprudencia judicial**

##### **Tribunal aplica erróneamente el derecho al no considerar como incumplimiento grave a obligaciones del contrato la falta de depósito de recaudación del día**

Con estas pruebas, que sirvieron para acreditar los hechos que da cuenta el considerando cuarto de este fallo, no es posible establecer la vulneración al trabajador de la garantía de indemnidad que contempla el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo. El trabajador, al efecto, no aportó pruebas suficientes para acreditar indicios tendientes a dar por sustentada la transgresión de la citada garantía. Los indicios que aporta el trabajador para dar por configurada la causal que invoca, lo constituye el hecho de haber efectuado una denuncia ante la Inspección del Trabajo (referida), motivada por el cambio de las labores que realizaba en el local comercial donde cumplía funciones de Jefe de Ventas. Lo cierto, es que, efectivamente la empresa destinó al trabajador a la realización de tareas distintas a las que realizaba con anterioridad a la denuncia que éste efectuó ante la Inspección al Trabajo. Sin embargo, se debe consignar que la medida tomada por la demandada tuvo como objeto relevar al actor de sus funciones de recaudador de los dineros producto de las ventas del local comercial, atendido a que éste en el mes de octubre del año pasado no dio cuenta a su empleadora del dinero recaudado en uno de esos días, situación de la que la empresa sólo tuvo conocimiento cuando la Supervisora (referida) constató el hecho a consecuencia de una fiscalización. La empresa despidió al trabajador —de acuerdo a los términos que indica el N° 7 del artículo 160 del Código laboral— cuando tiene cabal conocimiento de que los dineros faltantes, se debe al hecho de no haber depositado el demandante los recaudos del local de un día del mes octubre del año 2010. De tal manera, la demandada ha demostrado y justificado que las medidas adoptadas tuvieron un motivo racional y objetivo, tendiente a velar por la defensa de sus intereses económicos, respecto de un trabajador de confianza que no da cuenta en la oportunidad debida de la pérdida de una significativa suma de dinero, constituyendo el actuar del trabajador un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, operación que se ocultaba al ir traspasando el actor la deuda día a día a través de la figura de "la bicicleta", lo que constituye a juicio de estos sentenciadores un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, respecto de un trabajador, que a la fecha de los

hechos se desempeñaba en el cargo de subjefe de local, constituyendo una de sus obligaciones la de depositar diariamente los percepciones en dinero del local donde desempeñaba sus labores. Que, al no darse lo supuestos del artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo, en cuanto a la vulneración del trabajador de su derecho de indemnidad el tribunal ha incurrido en la causal de nulidad establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por errónea aplicación del derecho. La errónea aplicación del derecho ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, ya que de haber realizado el Juzgado del Trabajo una adecuada aplicación de aquél, necesariamente debió haber rechazado la causal invocada por el actor, razón por la cual debe ser invalidada la sentencia recurrida de fecha nueve de agosto de dos mil once y dictarse en el acto y sin nueva vista de la causa la sentencia de reemplazo que en derecho corresponde. (Considerandos 6º y 7º )

Corte de Apelaciones de Talca, 01/12/2011, Rol: 137-2011

Cita online: CL/JUR/10190/2011

### **Relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regulan por el Código del Trabajo**

Lo que se pretende por la recurrente, es que al tenor de las normas del derecho común, la sentenciadora de una causa laboral, realice una interpretación propia del derecho civil, respecto de un contrato respecto de partes que se encuentran vinculadas en virtud de una relación de subordinación o dependencia, regida por el derecho laboral. En otra palabras, se le pide a la juez a quo, que la relación laboral que une a las partes de este juicio, sea valorada bajo el prisma de un contrato civil, ajeno a la situación en la cual ellas se encuentran inmersas, debiendo hacerse presente, en este sentido, que de acuerdo a lo que dispone el artículo 1º del Código del Trabajo, las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regulan por ese Código y sus leyes complementarias, no siendo, obviamente el Código Civil, una ley de esta especie, de lo que resulta del todo inadecuada dicha alegación. (Considerando 11º )

Corte de Apelaciones de Valparaíso, 16/06/2010, Rol: 207-2010

Cita online: CL/JUR/3377/2010

### **15. CONTRATO DE TRABAJO DE JEFE DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS**

En la ciudad de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 20\_\_ entre la em presa \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, representada legalmente por don(a) \_\_\_\_\_ de nacionalidad \_\_\_\_\_, en adelante la

Empresa, y el Prevencionista de Riesgos don \_\_\_\_\_ de nacionalidad \_\_\_\_\_ RUT N° \_\_\_\_\_ cuya fecha de nacimiento es \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_, en adelante "el profesional", que se conviene el siguiente contrato de trabajo:

*PRIMERO.* El profesional se desempeñará como Jefe del Departamento de Prevención de Riesgos, en el establecimiento/sucursal/faena de la empresa ubicado en \_\_\_\_\_ sin perjuicio, que por la naturaleza de sus servicios deba visitar todos los Establecimientos y Faenas en los cuales se desempeñen trabajadores de la Empresa.

Se deja Constancia que el Profesional cumple con los requisitos indicados en el artículo 9 ° del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

*SEGUNDO.* En cumplimiento del presente contrato y sin que la enumeración pueda entenderse taxativa pues se detalla sólo a modo de ejemplo, el profesional se obliga a otorgar a la Empresa los siguientes servicios:

- a) Efectuar informes detallados de las actividades de prevención a la Gerencia;
- b) Participar en las reuniones del Comité Paritario;
- c) Supervisar que se cumplan las normas de prevención;
- d) Fiscalizar que los trabajadores utilicen sus implementos de seguridad (cascos, guantes, anteojos, zapatos, arnés, etc.);
- e) Realizar las charlas de seguridad;
- f) Servir de nexo con la institución administradora del seguro de salud (mutualidad o IPS);
- g) \_\_\_\_\_ .

*TERCERO.* La Jornada Semanal de Trabajo será \_\_\_\_\_ días de acuerdo con el artículo 11 del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación con el número de trabajadores de la Empresa y de la Cotización Adicional Genérica contemplada en el D.S. N° 110, de 1968, del mismo Ministerio, la que se resume en \_\_\_\_\_ horas semanales, y se distribuyen de la forma siguiente:

Lunes de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ horas;

Martes de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ horas;

Miércoles de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ horas;

Jueves de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ horas;

Viernes de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ horas;

Sábado de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ horas;

**CUARTO.** La remuneración será de: \$ \_\_\_\_\_ pagados en dinero efectivo (o cheque/cuenta corriente) el último día hábil del mes.

Asimismo, se acuerda pagar una gratificación anual equivalente al 25% (veinticinco por ciento) del total de las remuneraciones mensuales que éste hubiere percibido en el año, con tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.

**QUINTO.** Además, acorde a lo establecido en el artículo 10, N° 7, del Código del Trabajo, entre el Empleador y el Profesional, se acuerdan los siguientes pactos:

a) El empleador entrega camioneta marca \_\_\_\_\_, modelo \_\_\_\_\_, año \_\_\_\_\_, para ser utilizada por el profesional en el ejercicio de sus funciones;

b) Entrega de un notebook y celular para el uso exclusivo de sus labores;

c) \_\_\_\_\_.

Todas las herramientas entregadas por el empleador (camioneta, notebook, celular) deben ser cuidadas con esmero por el trabajador. Cualquier problema técnico o pérdida, deben ser avisadas inmediatamente al empleador, para que éste tome las medidas necesarias.

Los elementos entregados por el empleador, deberán ser devueltos por el trabajador al finalizar la relación laboral.

**SEXTO.** El presente Contrato de trabajo tendrá una duración \_\_\_\_\_ (indefinida/plazo fijo/por obra o faena).

**SÉPTIMO.** Se deja expresa constancia que don (a) \_\_\_\_\_ ingresó a prestar sus servicios el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

**OCTAVO.** Para constancia, previa lectura, y en señal de conformidad firman las partes, quedando cada parte con un ejemplar del presente contrato de trabajo.

\_\_\_\_\_

Empleador y Trabajador

## **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

### **Normativa asociada**

— Decreto N° 40 Aprueba Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales (publicado en D.O. 07.03.1969), artículos 8 °, 9 °, 10 y 11.

### **Dictámenes**

#### **Requisitos que debe reunir persona encargada de Departamento de Prevención**

Fecha: 17/03/2006

Este dictamen precisa dos temas: 1) No procede que en una empresa sanitaria con más de 160 trabajadores, se confíe jefatura de área de prevención de riesgos a un profesional ingeniero que no contaría con especialidad en la materia a menos que dentro de ella se mantenga la existencia de Departamento de Prevención a cargo de experto profesional que reúna los requisitos legales. 2) No se estaría dando cumplimiento a la ley si un holding de empresas organiza un Departamento de Prevención a cargo de un experto, ambos comunes para todas las empresas del grupo, si la disposición legal se refiere a su instalación y contratación en cada una de ellas en particular.

Cita online: CL/JADM/1467/2006

Ord.: N° 1.278/018

Mediante presentación del Ant. solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de:

1) Procedencia que en una empresa sanitaria con más de 160 trabajadores, en la cual existe Experto Profesional Ingeniero en Ejecución en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente, registrado ante el Servicio de Salud, que cumple sus funciones como Experto Asesor Externo, a honorarios, se estructure el área de prevención de riesgos, confiando su jefatura a trabajador de planta que no es profesional en la materia, ni tiene formación al respecto, siendo Ingeniero en Informática, y

2) Si corresponde existencia de Experto en Prevención de Riesgos en holding de empresas, o "experto corporativo", y no en cada una de las empresas que forman parte del holding.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) En cuanto a la consulta sobre estructura de un área de prevención de riesgos en empresa sanitaria y requisitos de la jefatura que la atenderá, el artículo 9º, del D.S. Nº 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sustituido por el artículo único del D.S. Nº 95, de 1995, del mismo Ministerio, reglamento de la Ley Nº 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, dispone:

"Para los efectos de este Reglamento los expertos en prevención de riesgos se clasificarán en la categoría de Profesionales o de Técnicos en conformidad con sus niveles de formación.

La categoría profesional estará constituida por:

A. Los ingenieros e ingenieros de ejecución cuyas especialidades tengan directa aplicación en la seguridad e higiene del trabajo y los constructores civiles, que posean un post-título en prevención de riesgos obtenido en una Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado o en una Universidad extranjera, en un programa de estudios de duración no inferior a mil horas pedagógicas, y

B. Los ingenieros de ejecución con mención en prevención de riesgos, titulados en una Universidad o Instituto Profesional reconocida por el Estado.

La categoría técnico estará constituida por:

Los técnicos en prevención de riesgos titulados en una Institución de Educación Superior reconocida por el Estado".

De la disposición reglamentaria antes citada se desprende que los Expertos en Prevención de Riesgos se clasifican en profesionales, que deben ser ingenieros e ingenieros en ejecución, siempre que sus especialidades tengan directa aplicación en seguridad e higiene del trabajo, y los constructores civiles, con post-título en prevención de riesgos en una Universidad o Instituto Profesional reconocidos, o Universidad extranjera, en programa no inferior a mil horas pedagógicas. También, conforman esta categoría de profesionales, los Ingenieros de Ejecución con mención en prevención de riesgos, de Universidades o Institutos Profesionales reconocidos igualmente por el Estado.

La categoría técnicos la conforman los técnicos en prevención de riesgos de Instituciones de Educación Superior reconocidas por el Estado.

De este modo, atendida la consulta, un Ingeniero en Informática, si bien detentaría título profesional de Ingeniero, si no cuenta con especialidad directa en seguridad e higiene del trabajo, no reuniría el requisito reglamentario para desempeñarse como Experto en Prevención de Riesgos.

De esta suerte, en la especie, no resulta procedente conforme a derecho, que en una empresa sanitaria con más de 160 trabajadores, se confíe jefatura de área de prevención de riesgos a un profesional ingeniero que no contaría con especialidad en la materia a menos que dentro de ella se mantenga la existencia de Departamento de Prevención a cargo de experto profesional que reúna los requisitos legales ya indicados.

2) En relación con la segunda pregunta, de existencia de experto en prevención de riesgos para holding de empresas, y no para cada una de las empresas que componen el holding, el inciso 4º del artículo 66, de la ley N° 16.744, señala:

"En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios".

De la disposición legal antes citada se deriva que son las empresas las obligadas a tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, siempre que ocupen a más de 100 trabajadores, lo que lleva a concluir que ellas son los entes obligados directos de tal exigencia de la ley.

De este modo, una organización que no corresponda a la empresa como tal, como centro productivo con trabajadores bajo dependencia, como podría ser un holding o grupo relacionado de empresas, no sería sujeto obligado de la existencia del Departamento ya mencionado.

Asimismo, de la norma legal se desprende, que el Departamento aludido deberá ser dirigido por un experto en prevención, lo que permite arribar a que si tal Departamento debe corresponder a cada empresa en particular, el experto debiera ser contratado directamente por la misma empresa obligada, y no por una entidad externa, aun cuando pudiese tener algún nexo organizacional con ella como pudiese ser un holding.

Lo anteriormente expuesto guarda armonía con lo informado por el Jefe del Departamento de Inspección, en memo. del Ant. 1), y con la doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en Ord. N° 574, de 04.02.2005, que manifiesta que, para que una empresa cumpla con lo dispuesto en el inciso 4º del artículo 66, de la ley N° 16.744, de mantener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales dirigido por un experto en prevención, ella debe necesariamente contar con dicha dependencia dentro de su

estructura interna, y de ser así lleva a que deba existir vínculo contractual entre la empresa que debe contar con dicho Departamento y el experto en prevención de riesgos a cargo del mismo.

De este modo, en la especie, no se estaría dando cumplimiento a la ley si un holding de empresas organiza un Departamento de Prevención a cargo de un experto, ambos comunes para todas las empresas del grupo, si la disposición legal se refiere a su instalación y contratación en cada una de ellas en particular.

Nada impediría que lo anterior pudiese ocurrir para otorgar mejor atención en prevención a todas las empresas del grupo, pero ello no podría significar que por esta vía se estuviere reemplazando la exigencia de la ley, referida a la empresa en sí y a expertos en prevención de riesgos dependientes directos de las mismas.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúpleme informar a Ud.:

1) No se conforma a derecho que una empresa estructure su área de prevención de riesgos profesionales confiando su jefatura a un profesional ingeniero que no cuenta con especialidad en la materia, a menos que mantenga Departamento de Prevención a cargo de profesional que cumpla los requisitos de especialidad reglamentarios, y

2) No procede que un holding de empresas organice el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales a cargo de experto en el ramo, y no se haga en cada empresa que lo conforma, sin perjuicio de lo agregado en este dictamen.

Saluda a Ud.,

Marcelo Albornoz Serrano,

Abogado, Director del Trabajo

## **16. CONTRATO DE TRABAJO DE SECRETARIA**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_, entre la empresa \_\_\_\_\_, sociedad del giro de \_\_\_\_\_, representada por don \_\_\_\_\_, factor de Comercio, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_, de la ciudad de \_\_\_\_\_, en adelante, "el empleador"; y doña \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, Secretaria, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, nacida el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 19 \_\_, domiciliada en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_, de la



ciudad de \_\_\_\_\_, quien, en adelante, se llamará "la trabajadora"; se ha convenido el siguiente contrato laboral:

*PRIMERO.* La trabajadora se compromete a realizar el trabajo de secretaria y cualquier otra labor afín que le encomiende el empleador o los jefes de la empresa. La trabajadora deberá realizar todas las labores propias de su cargo, como, por ejemplo:

- atender el teléfono y al público;
- concertar reuniones;
- realizar llamadas;
- escribir documentos y correspondencia en general;
- archivar documentos;
- ocuparse del orden general de la oficina (se encargará que no falten materiales);
- realizar diligencias fuera de la oficina cuando sea del caso;
- \_\_\_\_\_.

*SEGUNDO.* La trabajadora deberá prestar sus servicios en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_, de la ciudad de \_\_\_\_\_.

*TERCERO.* La jornada de trabajo será de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, de \_\_ a \_\_ horas; y de \_\_ a \_\_ horas. Como consecuencia, la jornada diaria será interrumpida por un descanso de \_\_ minutos, destinados a colación.

*CUARTO.* La remuneración de la trabajadora será la suma mensual de \$ \_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ pesos), por mes calendario, que será liquidada y pagada por períodos vencidos, el último día hábil de cada mes.

La trabajadora tendrá derecho al pago de la gratificación (25% de la remuneración con tope de 4,75 IMM o 30% de las utilidades).

De la remuneración se deducirán los impuestos, las cotizaciones de previsión o seguridad social, las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, los dividendos hipotecarios para adquisición de vivienda y las obligaciones que se deban a los Institutos de Previsión e Isapre.

No se podrán hacer otras deducciones, salvo que estén autorizadas por la ley, por el Reglamento Interno de la Empresa; o las que hayan sido ordenadas judicialmente; o que sean autorizadas por la trabajadora, por escrito.

Todo, sin perjuicio de los anticipos de remuneración, se descontará el tiempo no trabajado, debido a inasistencias, permisos y atrasos; y el monto de las multas reglamentarias, en su caso.

*QUINTO.* El empleador se compromete a otorgar o a suministrar, a la trabajadora, los siguientes beneficios:

- 1.- Por concepto de colación \$ \_\_\_\_ mensual/diario;
- 2.- Por concepto de movilización \$ \_\_\_\_\_ mensual/diario.

Cualquier otra prestación o beneficio ocasional que el empleador conceda, a la trabajadora, distinto que el que le corresponde por este contrato y sus ajustes legales o contractuales se entenderá conferido a título de mera liberalidad; no dará derecho alguno; y el empleador podrá suspenderlo o modificarlo a su arbitrio.

*SEXTO.* Son obligaciones esenciales, de la trabajadora, cuya infracción las partes entienden como causa justificada de terminación del presente contrato, las siguientes:

- a) cumplir, íntegramente, la jornada de trabajo;
- b) cuidar y mantener, en perfecto estado de conservación, las máquinas, útiles y otros bienes de la empresa;
- c) cumplir las instrucciones y las órdenes que le imparta cualquiera de sus superiores;
- d) timbrar la tarjeta del reloj control, tanto a la entrada, como a la salida de la empresa. Se presumirá que la trabajadora ha faltado o ha llegado atrasada, en su caso, por la sola circunstancia de no marcar la tarjeta;
- e) en casos de inasistencia al trabajo, por enfermedad, la trabajadora deberá justificarla —únicamente— con el correspondiente certificado o licencia médica.

*SÉPTIMO.* La trabajadora respetará el Reglamento Interno, cuyo texto ha recibido, que declara conocer y que se entiende como parte integrante de este contrato.

**OCTAVO.** Se prohíbe, a la trabajadora:

1. Efectuar negocios o actividades dentro del giro de \_\_\_\_\_ , que es aquél en que opera el empleador;
2. Ejecutar, durante la jornada de trabajo y/o en el recinto del empleador, actividades ajenas a su labor en la Empresa y/o dedicarse a atender asuntos particulares;
3. Beber o consumir drogas dentro del recinto de la empresa;
4. Entregar información confidencial del personal o de la empresa a terceros;
5. \_\_\_\_\_ .

**NOVENO.** Este contrato tendrá una vigencia indefinida. Las partes pueden ponerle término, además, de común acuerdo; y una de ellas, en la forma, las condiciones y las causales que señalan los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo; especialmente, por infracciones al contrato; por no requerirse los servicios la trabajadora; o por la conclusión de los trabajos que dieron origen a éste.

**DÉCIMO.** Se deja constancia que la trabajadora ingresó, al Servicio del empleador, el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ .

**UNDÉCIMO.** Para todos los efectos derivados de este contrato, las partes fijan su domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_ y prorrogan competencia para ante sus tribunales.

**DUODÉCIMO.** El presente contrato se firma en \_\_\_\_ ejemplares, declarando, la trabajadora, haber recibido un ejemplar de él y que éste es fiel reflejo de la relación laboral existente entre las partes.

\_\_\_\_\_

Empleador Trabajador

## INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO

### Jurisprudencia judicial

#### **Contrato de Trabajo. Despido Injustificado. Subordinación y Dependencia. Secretaria Administrativa. Pago de Cotizaciones Previsionales. Obligado**

Los servicios prestados por la actora, lo fueron bajo vínculo de subordinación, ya que la naturaleza misma de las funciones de secretaria administrativa para las que fue contratada, no se puede desarrollar en forma independiente y sin encontrarse bajo la subordinación de la persona o personas que reciben los servicios (Considerando 1º). Pero aunque se estima que el despido ha carecido de justificación, la demandante no podría solicitar el pago de las remuneraciones convenidas, en atención a que la relación laboral no tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico, no puede ser pactada por un plazo fijo superior a un año; de esta manera, el contrato celebrado por las partes, como contrato de trabajo, debe entenderse de duración indefinida, y la demandante en el evento de haber sido despedida en forma injustificada, solamente tendría derecho a las indemnizaciones que señala el artículo 162 del Código del Trabajo. La sentencia en alzada no contiene pronunciamiento respecto de la petición contenida en la demanda, relativa al pago de las cotizaciones previsionales y de salud, omisión que esta Corte debe subsanar con arreglo a lo que dispone el artículo 472 del Código del Trabajo. La obligación del pago de las cotizaciones previsionales y de salud gravita sobre el trabajador como lo dispone el artículo 17 del D.L. Nº 3.500, y el empleador tiene la obligación de descontarlas y enterarlas en los institutos respectivos; en el caso de autos, la demandante percibió la totalidad de sus remuneraciones sin descuento alguno, de modo que no puede exigir a su ex-empleador que le pague nuevamente las sumas que correspondían a dichas cotizaciones; en razón de lo anterior, se rechazará esta petición de la demanda, sin perjuicio de las acciones que puedan competir a los organismos previsionales correspondientes. (Considerandos 3º a 5º)

Corte de Apelaciones de San Miguel, 22/06/2001, Rol: 464-2000

Cita online: CL/JUR/728/2001

### **17. CONTRATO DE TRABAJO DE TELEFONISTA U OPERADORA TELFÓNICA**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_, entre \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por  
don(a) \_\_\_\_\_ en su calidad de \_\_\_\_\_, cédula de identidad  
Nº \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_,

Nº \_\_\_\_\_ , comuna de \_\_\_\_\_ , ciudad de \_\_\_\_\_ , que en adelante se denominará "el empleador", y don(a) \_\_\_\_\_ , de nacionalidad \_\_\_\_\_ nacido(a) el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ , cédula de identidad Nº \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_ de profesión u oficio \_\_\_\_\_ de estado civil \_\_\_\_\_ , domiciliado en calle \_\_\_\_\_ , Nº \_\_\_\_\_ , comuna de \_\_\_\_\_ , ciudad de \_\_\_\_\_ , procedente de \_\_\_\_\_ , que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

*PRIMERO.* El trabajador se compromete a desempeñar las labores de telefonista/operadora telefónica en el recinto del establecimiento de propiedad del empleador, ubicado en calle \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_ comuna de \_\_\_\_\_ ciudad de \_\_\_\_\_ con los deberes y atribuciones que el empleador le asigne o a cualquier otro trabajo similar que se le encomiende.

*SEGUNDO.* El empleador podrá modificar por causa justificada, el recinto donde deben prestarse los servicios, con la única limitación que el nuevo sitio quede dentro de la misma ciudad o localidad.

*TERCERO.* El trabajador cumplirá una jornada de trabajo semanal ordinaria de \_\_\_\_ horas distribuidas en turnos de la siguiente forma:

Los turnos serán:

1º Turno de lunes a viernes de \_\_\_\_\_ horas a \_\_\_\_\_ horas \_\_\_\_ horas semanales.

2º Turno de lunes a viernes de \_\_\_\_\_ horas a \_\_\_\_\_ horas \_\_\_\_ horas semanales.

La jornada diaria de trabajo será interrumpida por un descanso de colación de \_\_\_\_\_ minutos. Tiempo que no será imputable a la jornada.

Los turnos indicados serán rotativos y alternados semana a semana.

*CUARTO.* El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \$ \_\_\_\_\_ que será liquidado y pagado por período vencido, el último día hábil del mes.

Asimismo, se cancelará la gratificación legal (25% de la remuneración con tope de 4,75 IMM o 30% de las utilidades).

**QUINTO.** Las deducciones que el empleador podrá practicar a las remuneraciones del trabajador son las debidas a tiempo no trabajado por atrasos e inasistencias injustificadas y aquellas que autoriza el art. 58 del Código del Trabajo.

**SEXTO.** El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por el empleador por medio de jefes inmediatos o superiores, a cumplir su funciones con el debido cuidado y a respetar las normativa contenida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (cuando exista en la empresa), que declara conocer y que se consideran parte integrante del presente contrato, recibiendo un ejemplar en este acto.

**SÉPTIMO.** El empleador se obliga a otorgar al trabajador los siguientes beneficios:

- a) Colación/casino/cheque restaurant \$ \_\_\_\_ por día/mensualmente;
- b) Movilización \$ \_\_\_\_ por día/mensualmente;
- c) Bono de \_\_\_\_\_ .

**OCTAVO.** Serán prohibiciones específicas del trabajador:

- a) Beber o consumir drogas dentro del establecimiento;
- b) Entregar información confidencial del personal o de la empresa a terceros;
- c) Ejecutar durante las horas de trabajo y en el desempeño de sus funciones actividades ajenas a su labor y al establecimiento o dedicarse a atender asuntos o negocios particulares;
- d) \_\_\_\_\_ .

**NOVENO.** La duración del presente contrato de trabajo será indefinida/plazo fijo, pudiendo tener término por las causales establecidas en la legislación vigente.

**DÉCIMO.** Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_ .

**UNDÉCIMO.** El contrato presente se firma en \_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de él, que es el fiel reflejo de la relación laboral convenida.

\_\_\_\_\_  
Empleador Trabajador

## 18. CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADOR ADMINISTRATIVO

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_\_\_, entre \_\_\_\_\_ representada por don \_\_\_\_\_, en su calidad de \_\_\_\_\_, con domicilio en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, por una parte; y don (doña) \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, nacido(a) el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 19\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, de profesión \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, departamento \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, por la otra parte, quienes en adelante se denominarán respectivamente "el empleador" y "el trabajador", se conviene el siguiente contrato de trabajo:

*PRIMERO.* El empleador contrata los servicios del trabajador, quien se compromete y obliga a ejecutar especialmente las labores de \_\_\_\_\_ en el establecimiento de propiedad del empleador ubicado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_; sin perjuicio de la facultad del empleador de encomendarle al trabajador cualquier otro trabajo similar y modificar, por causa justificada, el sitio o recinto en que los servicios han de prestarse, con la sola limitación de que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la misma localidad o ciudad, siempre que ello no signifique menoscabo para el trabajador.

*SEGUNDO.* El trabajador cumplirá una jornada ordinaria semanal de trabajo de 45 horas, distribuida entre lunes y \_\_\_\_ de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ horas.

La jornada ordinaria de trabajo será interrumpida por un descanso de \_\_\_\_ minutos, destinados a la colación, tiempo que será de cargo del trabajador.

Se deja expresamente establecido que se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en exceso sobre la jornada ordinaria, siempre que hayan sido autorizadas por el empleador y acordadas por escrito con el trabajador, en cada caso.

*TERCERO.* El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo fijo mensual de \_\_\_\_\_ pesos moneda legal (\$ \_\_\_\_\_ m/l), que será liquidado y pagado por períodos mensuales calendario vencidos, en forma proporcional a los días de tiempo efectivamente trabajados.

La gratificación será cancelada de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, es decir, se pagará el 25% de la remuneración con tope de 4,75 IMM. Que serán pagados en anticipos de duodécimos.

El trabajador, asimismo, acepta y autoriza al empleador para que le descuente el tiempo efectivamente no trabajado debido a atrasos, inasistencias y los demás descuentos por cotizaciones previsionales e impuestos o retenciones judiciales que procedieren.

**CUARTO.** Serán causales de terminación del presente contrato las contenidas en el Título V, Libro I, del Código del Trabajo.

**QUINTO.** El trabajador tendrá las siguientes prohibiciones:

a) Presentarse al trabajo en estado de ebriedad, consumir bebidas alcohólicas dentro de las horas de labor o introducir dichas bebidas al establecimiento, faena o lugares de trabajo;

b) Ejecutar durante las horas de trabajo y en el desempeño de sus funciones actividades ajenas a su labor y al establecimiento o dedicarse a atender asuntos o negocios particulares;

c) Negarse a trabajar sin causa justificada en la faena o labor que se le asigne o encomiende de acuerdo a lo estipulado en el punto 1 de este contrato;

d) Rehusarse a acatar las órdenes e instrucciones de sus jefes inmediatos en forma reiterada;

e) Infringir las normas de seguridad y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en forma reiterada;

f) Ocultar inasistencias propias o de algún otro trabajador, como, asimismo, marcar o timbrar tarjeta de asistencia que no sea la propia;

g) \_\_\_\_\_ .

**SEXTO.** El trabajador se obliga expresamente a desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y salud de las personas y respetando el Reglamento Interno y normas de seguridad de la empresa.

El trabajador junto con reiterar que acatará en todas sus partes las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de la empresa que declara conocer, recibe en este caso un ejemplar de él, el que a la vez se considera parte integrante del presente contrato de trabajo.



**SÉPTIMO.** El presente contrato de trabajo vencerá el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_, y si el trabajador continuara prestando servicios con consentimiento del empleador, después del día de vencimiento, se entenderá renovado por plazo indefinido.

**OCTAVO.** Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

**NOVENO.** Para todos los efectos derivados de este contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_, y se someten a la jurisdicción de sus Tribunales.

**DÉCIMO.** El presente contrato se firma en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada parte.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

## **19. CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADOR DE PRODUCCIÓN**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_, entre \_\_\_\_\_ (razón social) \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, representada por don \_\_\_\_\_, en su calidad de \_\_\_\_\_ (gerente/apoderado/representante legal) \_\_\_\_\_ cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador"; y don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, nacido el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 19\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, de profesión u oficio \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

**PRIMERO.** El trabajador se compromete a ejecutar el trabajo de \_\_\_\_\_, en el departamento (sección) de la empresa.

Sin perjuicio de la facultad del empleador de encomendarle cualquier trabajo similar y de modificar, por causa justificada, el sitio o recinto en que han de

prestarse los servicios, con la sola limitación de que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la misma localidad o ciudad.

*SEGUNDO.* El trabajador cumplirá una jornada ordinaria semanal de trabajo de 45 horas, distribuida de lunes a viernes (sábado) de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ horas.

La jornada diaria de trabajo será interrumpida por un descanso de \_\_\_\_ minutos, entre las \_\_\_\_ y las \_\_\_\_ horas, destinados a la colación, tiempo que será de cargo del trabajador.

El trabajador se compromete, a la vez, en forma expresa a cumplir la jornada de trabajo convenida en el presente contrato en su totalidad.

*TERCERO.* El trabajador percibirá un sueldo de \_\_\_\_ pesos moneda legal (\$ \_\_\_\_ m/l) por \_\_\_\_ (hora, día o mes), y se liquidará y pagará por períodos vencidos, en conformidad al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

El trabajador tendrá derecho a un bono de producción de \$ \_\_\_\_ o un \_\_\_\_ % sobre lo realizado individualmente/por grupo. Las tablas de producción se anexan al presente contrato.

Asimismo, tendrá derecho al pago de la gratificación legal de acuerdo al artículo \_\_\_\_ (47 ó 50) del Código del Trabajo.

*CUARTO.* Serán causales de terminación del presente contrato de trabajo las contenidas en el Código del Trabajo.

*QUINTO.* Se prohíbe al trabajador lo siguiente:

a) Presentarse al trabajo en estado de ebriedad, consumir bebidas alcohólicas dentro de las horas de labor o introducir dichas bebidas al establecimiento, faena o lugares de trabajo;

b) Ejecutar durante las horas de trabajo y en el desempeño de sus funciones actividades ajenas a su labor y al establecimiento o dedicarse a atender asuntos o negocios particulares;

c) Comprar por cuenta de la empresa cualquier clase de bienes o efectuar negociaciones con los productos elaborados por el establecimiento, sin la autorización previa otorgada por la Gerencia;

d) Fumar dentro de los lugares o recintos en que exista expresa prohibición para ello, de acuerdo a normas de seguridad implantadas previamente por la Gerencia;

e) Vender la ropa de trabajo o elementos de seguridad proporcionados por la empresa;

f) Rehusarse a acatar las órdenes e instrucciones de sus jefes inmediatos en forma reiterada;

g) Infringir las normas de seguridad y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en forma reiterada;

h) \_\_\_\_\_ .

**SEXTO.** El trabajador se obliga expresamente a desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y salud de las personas y respetando el Reglamento Interno y normas de seguridad de la empresa.

**SÉPTIMO .** El trabajador junto con reiterar que acatará en todas sus partes las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de la empresa que declara conocer, recibe en este acto un ejemplar de él, el que a la vez se considera parte integrante del presente contrato de trabajo.

**OCTAVO.** La duración de este contrato será indefinida/plazo fijo, pero podrá ponerse término conforme a las disposiciones legales vigentes en el momento u oportunidad en que sobrevenga o se configure una causal de caducidad.

**NOVENO.** Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del em pleador el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ .

**DÉCIMO.** Para todos los efectos de este contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de \_\_\_\_ \_\_\_\_\_ , y se someten a la jurisdicción de sus Tribunales.

**UNDÉCIMO.** El presente contrato se extiende y se firma en \_\_\_\_ ejempla res, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar, a su entera satisfacción.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

#### **Dictámenes**

#### **Sólo procede autorizar sistema excepcional en casos calificados**

Fecha: 26/08/1999

Este dictamen señala que deniega solicitud de autorización de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos a la empresa Aislantes Volcán S.A., consistente en laborar jornadas de 12 horas diarias para personal de producción y mecánicos de mantención y supervisión.

Cita online: CL/JADM/691/1999

Ord.: N° 4.416/254

Mediante presentaciones del antecedente 4), se solicita de esta Dirección autorización para implantar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos para los trabajadores de producción y operadores y mecánicos de mantención y supervisión de la empresa Aislantes Volcán S.A., domiciliada en Quitalmahue N° 2202, Puente Alto, consistente en laborar en turnos diurnos cuatro y cinco días a la semana, seguidos de tres y dos días íntegros de descanso a continuación, respectivamente, en jornadas de 12 horas diarias, con interrupción de 1 hora para colación, imputable a la jornada.

Se fundamenta la solicitud en razones de orden técnico, de continuidad de la operación, atendidos los equipos que se utiliza, hornos de fusión y alimentador de vidrio, y en la conveniencia que presenta para los trabajadores la mayor disponibilidad de tiempo útil a la semana.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, dispone:

"Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas 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".

De la norma anteriormente transcrita se desprende que solamente en casos calificados y mediante resolución fundada, el Director del Trabajo puede autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, atendiendo a la naturaleza de la prestación de los servicios y siempre que no puedan aplicarse las reglas contempladas en los demás incisos del artículo 38 del Código del Trabajo.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista se desprende que no concurren las exigencias legales previstas en la citada norma que harían factible autorizar el sistema excepcional de que se trata.

En efecto, del antecedente informe del Fiscalizador Ramón Miranda Bengochea, se desprende que si bien los trabajadores a los cuales se aplicaría el sistema excepcional no tienen residencia en la misma localidad de Puente Alto, domicilio de la empresa, sino que en Santiago, no les afectaría mayor dificultad para trasladarse desde y hacia el trabajo, si la empresa les proporciona movilización de ida y de regreso, por lo que por este concepto no se justificaría un sistema excepcional de distribución de jornada, ni aun en el caso que no se proporcionara dicho traslado, toda vez que se trata de centros urbanos cercanos provistos de amplios medios de transporte público entre sí.

Respecto del proceso productivo, tampoco se deriva que una distribución de la jornada laboral en la forma ordinaria pudiera afectarlo.

De este modo, en la especie, no se configuraría de manera efectiva un caso calificado que pudiera permitir al Director del Trabajo autorizar un sistema excepcional como el requerido, según lo condiciona la disposición legal en comento.

De lo expresado es posible concluir que atendidas las especiales características de la prestación de los servicios de los dependientes de que se trata, no existiría impedimento para dar aplicación a las normas generales del Código del Trabajo en materia de distribución de jornada laboral y descansos.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúmplame informar a Uds. que se deniega a la empresa Aislantes Volcán S.A. el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos propuesto, de laborar jornadas diarias de 12 horas para personal de producción y operadores y mecánicos de mantención y supervisión.

Saluda a Ud.,

María Ester Feres Nazarala,

Abogada, Directora del Trabajo

### **Jurisprudencia judicial**

#### **Inspección del Trabajo. Multa por exceso de jornada laboral. Jornada laboral**

La Inspección del Trabajo recurrida, al emitir la resolución de multa individualizada en estos antecedentes, se ha arrogado funciones que son propias y excluyentes de los órganos jurisdiccionales, como son el analizar, interpretar y decidir que respecto de los trabajadores que se modificó el

Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad se excedía el máximo de cuarenta y cinco horas semanales de la jornada ordinaria de trabajo. (Considerando 12º )

Corte de Apelaciones de Puerto Montt, 25/04/2005, Rol: 29-2005

Cita online: CL/JUR/2903/2005

## 20. CONTRATO DE TRABAJO DE CAJERO DE ESTABLECIMIENTO COMERCIAL

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_, entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por don \_\_\_\_\_, en su calidad de \_\_\_\_\_ (gerente/apoderado/representante legal), cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador"; y don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, nacido el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, de profesión u oficio \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

*PRIMERO.* El trabajador se compromete y obliga a ejecutar las labores de cajero en el establecimiento (local de ventas) denominado \_\_\_\_\_, de propiedad del empleador, ubicado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_.

Sin perjuicio de la facultad del empleador de encomendarle cualquier otro trabajo similar y de modificar, por causa justificada, el sitio o recinto en que los servicios han de prestarse, con la sola limitación de que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la misma localidad o ciudad.

*SEGUNDO.* El trabajador cumplirá una jornada semanal ordinaria de \_\_\_\_\_ horas, de acuerdo a la siguiente distribución diaria:

Lunes a viernes de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ horas;

Sábado/domingo de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ horas.

La jornada diaria de trabajo será interrumpida con un descanso de \_\_\_\_\_ minutos, destinados a la colación, tiempo que será de cargo del trabajador.

Será aplicable en las oportunidades que proceda lo dispuesto en el artículo 24 del Código del Trabajo, sobre jornada de trabajo de los dependientes del comercio.

*TERCERO.* El empleador se compromete a remunerar al trabajador con un sueldo fijo mensual de \_\_\_\_\_ pesos moneda legal (\$ \_\_\_\_\_ m/l), que se pagará mensualmente por períodos vencidos.

La gratificación será cancelada de acuerdo a lo dispuesto en el artículo \_\_\_\_ (47 ó 50) del Código del Trabajo.

*CUARTO.* El empleador se compromete a otorgar o suministrar al trabajador los siguientes beneficios:

a) Asignación de pérdida de caja por la suma de \$ \_\_\_\_\_ por cada mes calendario, beneficio que se pagará en proporción a los días trabajados, en la misma oportunidad del pago de remuneraciones;

b) Colación/casino \$ \_\_\_\_\_ por día/mensualmente;

c) Movilización \$ \_\_\_\_\_ por día/mensual;

d) \_\_\_\_\_ .

*QUINTO.* El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones por la Gerencia de la empresa, atenerse a las modalidades del control de caja, y a las circulares emanadas al respecto, y en especial:

a) Controlar y cuadrar el movimiento de dinero diariamente;

b) Remesar los ingresos de la sucursal/local de ventas conforme a las instrucciones que rijan al respecto;

c) Informar de inmediato a la Gerencia cualquier situación anormal que detecte en el desempeño de sus funciones;

d) \_\_\_\_\_ .

**SEXTO.** El trabajador, asimismo, se compromete y obliga a acatar en todas sus partes las normas establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, las que declara conocer y que para estos efectos se consideran parte integrante del presente contrato, reglamento del cual el trabajador recibe un ejemplar en este acto.

**SÉPTIMO.** Serán prohibiciones del trabajador las siguientes:

- a) No entregar las boletas a los clientes;
- b) Realizar negociaciones dentro del giro del negocio;
- c) Llevarse productos de la sucursal/establecimiento, sin autorización del empleador;
- d) \_\_\_\_\_ .

**OCTAVO.** Serán causales de terminación del presente contrato de trabajo las contenidas en la legislación aplicable (Título V, Libro I, Código del Trabajo).

**NOVENO.** La duración del presente contrato será indefinida/plazo fijo, pero podrá ponerse término conforme a las disposiciones señaladas en la cláusula precedente.

**DÉCIMO.** Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_ .

**UNDÉCIMO.** Para todos los efectos derivados de este contrato las partes fijan su domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_ , y se someten a la jurisdicción de sus Tribunales.

**DUODÉCIMO.** El presente contrato se firma en \_\_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido a su entera satisfacción un ejemplar de él en este acto, conjuntamente con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador      Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículo 24



## **Dictámenes**

### **Existencia de cláusula tácita**

Este dictamen trata sobre cláusula tácitamente incorporada en contrato de trabajo

Fecha: 05/07/2004

Cita online: CL/JADM/889/2004

Ord.: Nº 2.736/122

Mediante la presentación del antecedente 5) esa Confederación solicita un pronunciamiento de esta Dirección relativo a la forma de funcionamiento de la propina en los establecimientos comerciales que la aceptan a través de tarjetas de crédito o cheques, particularmente en cuanto a si la empresa estaría facultada para alterar unilateralmente el sistema de distribución de dicho beneficio que ha aplicado durante varios años, situación que se habría producido en el Hotel Hyatt Regency Santiago.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Para absolver la presente consulta, el Departamento Jurídico de esta Dirección solicitó informe a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente sobre la forma cómo operaba el sistema de distribución de propina en el mencionado establecimiento hotelero con anterioridad a la modificación del mismo a que alude la recurrente y la forma cómo opera el sistema que se utiliza en la actualidad.

Además, dando aplicación al principio de bilateralidad que utiliza este Servicio a objeto de dar a las partes la posibilidad de dar a conocer sus apreciaciones o puntos de vista sobre las presentaciones que les afectarán, solicitó al Hotel Hyatt Regency Santiago, su opinión sobre la materia consultada y la remisión de todos los antecedentes que fuere del caso.

Sobre este particular, el informe emitido por la fiscalizadora actuante, señorita Sandra Ortiz Silva, el 17 de marzo de 2004, reiterado por medio de informe complementario de 2 de junio del presente año, expresa que en el hotel de que se trata durante aproximadamente cinco años la propina se distribuyó entre garzones, barman, caja, anfitriona y personal de cocina, en un porcentaje que varía entre un 18 y un 20%, sin injerencia de la empresa y dejándose constancia en un registro diario de propinas.

Al final de cada turno, el cajero emitía un resumen de la propina de cada garzón, quién la recibía y firmaba el correspondiente comprobante.

De los mismos antecedentes consta que en marzo del presente año la empresa solicitó incorporar al régimen de distribución de propina a los supervisores y a un gerente, lo que ocasionó un conflicto y la llevó a requerir a los diferentes outlets que le hicieran llegar propuestas de distribución de propina, incorporando a los supervisores y al gerente del restaurant Atrium.

Finalmente, según se expresa en los informes de fiscalización antes aludidos y en las declaraciones juradas de dos trabajadores acompañadas, la empresa habría impuesto en forma unilateral distribuir la propina incluyendo a supervisores y al gerente mencionado.

Ahora bien, el inciso 1º del artículo 9º del Código del Trabajo dispone:

"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".

De la norma legal preinserta se infiere que la consensualidad del contrato de trabajo dice relación con el hecho que para perfeccionarse requiere del simple acuerdo de voluntades de las partes, sin que sea necesario, salvo para los efectos de la prueba, la escrituración del mismo.

Como consecuencia de la consensualidad del contrato individual de trabajo, deben entenderse incorporadas a éste, no sólo las estipulaciones y modificaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

En este mismo orden de ideas cabe señalar que, como lo ha sostenido reiteradamente este Servicio, la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación escrita de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exija que opere la primera de las vías señaladas.

Ahora bien, la manifestación tácita a que se ha hecho alusión precedentemente, está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a configurar cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita conforman el contrato individual de trabajo.

De todo lo expuesto es posible concluir, entonces, que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo, sino que también deben entenderse como cláusulas incorporadas a éste las que derivan de la

reiteración de pago u omisión de determinados beneficios o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc., que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un período prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita que debe entenderse como parte integrante del respectivo contrato.

En la especie, de los antecedentes e informes de fiscalización ya señalados aparece que Hotel Hyatt Regency Santiago, en forma reiterada en el tiempo aplicó un procedimiento para la distribución de la propina correspondiente a los trabajadores que prestan servicios para él diverso al que la empresa habría impuesto para los mismos efectos a partir de marzo del presente año.

Analizada tal circunstancia a la luz del precepto legal precedentemente transcrito y comentado y las consideraciones expuestas en párrafos anteriores, forzoso resulta concluir que la forma de distribución de la propina aplicada hasta el mes de marzo recién pasado por el establecimiento hotelero de que se trata, constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos de trabajo de los respectivos trabajadores, la que, como tal, no puede ser dejada sin efecto o alterada unilateralmente por el empleador, siendo necesario para ello el acuerdo de los trabajadores afectados.

Ello, en virtud de lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, en conformidad al cual:

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

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que la forma de distribución de la propina que aplicó el Hotel Hyatt Regency Santiago durante aproximadamente cinco años constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos individuales de trabajo de los respectivos dependientes, no pudiendo, en consecuencia, ser suprimida o modificada unilateralmente por el empleador.

Saluda a Ud.,

María Ester Feres Nazarala,

Abogada, Directora del Trabajo

## **Interpretación artículo 24 Código del Trabajo**

Fecha: 06/12/2007

Cita online: CL/JADM/607/2007

Este dictamen trata sobre: 1) Concepto de dependientes de comercio. Para los efectos previstos en el inciso 1º del artículo 24 del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.215, deberá entenderse por dependientes del comercio, todos aquellos que se desempeñan en establecimientos comerciales y cuyas labores se relacionen con el expendio o venta directa al público de las mercaderías o productos que en ellas se ofrecen, no quedando, por ende, afectos a dicha normativa aquellos que laboran en clubes, restaurantes y establecimientos de entretenimiento; 2) Extensión de jornada horaria. El empleador se encuentra facultado para extender, en forma unilateral, la jornada de los trabajadores del comercio hasta en dos horas diarias durante 9 días, distribuidos en los 15 días previos al 25 de diciembre de cada año. En efecto, si bien es cierto la facultad que nos ocupa debe hacerse efectiva en el período de 9 días que establece la ley, no lo es menos que ella debe ser ejercida respecto de cada trabajador en forma individual, teniendo presente que a través de ésta se está alterando una estipulación contenida en el contrato de trabajo relativa a la duración de la respectiva jornada diaria. Tal circunstancia permite al empleador hacer uso de la citada facultad en la totalidad de los 15 días previos a navidad, extendiendo hasta en dos horas la jornada convenida con sus distintos trabajadores en días diferentes, debiendo no obstante observar respecto de cada uno de ellos el límite máximo de 9 días anteriormente señalado. Ello, sin perjuicio que los empleadores y las respectivas organizaciones sindicales, en representación de sus afiliados, determinen, a través de un acuerdo, los días precisos en que se hará uso de la señalada facultad; 3) Tope de 23 hrs. para laborar durante los días comprendidos desde el 10 y hasta el 23 de diciembre de cada año ni después de las 20 horas los días 24 y 31 de diciembre. Los dependientes del comercio no podrán laborar más allá de las 23 horas durante los días comprendidos desde el 10 y hasta el 23 de diciembre de cada año ni después de las 20 horas los días 24 y 31 de diciembre, debiendo por tanto los respectivos empleadores, adoptar todas las medidas tendientes a disponer el cierre oportuno de sus establecimientos. Ello se traduce en que en dicho período, ningún trabajador del comercio podrá laborar más allá de dichos topes, ya sea por aplicación de la jornada ordinaria o extraordinaria que hubieren convenido, por efecto de la extensión horaria a que se refiere el artículo 24 o por la asignación de labores distintas a las que involucra el proceso de venta; 4) Horas extraordinarias. Las horas que comprenda la extensión de jornada se pagarán como extraordinarias, esto es, con el recargo que establece el inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo, en la medida que con ellas se sobrepase el máximo establecido en el inciso 1º del artículo 22, vale decir, 45 horas semanales, o la jornada convenida por las partes, si ésta

fuere inferior; 5) Compatibilidad de la facultad del empleador conferida por el artículo 24 del Código del comercio. El ejercicio de la facultad conferida al empleador por el artículo 24 del Código del Trabajo, impide a éste pactar horas extraordinarias con los trabajadores a quienes hubiere extendido unilateralmente la jornada ordinaria, en los términos ya señalados; 6) Caso en que no se hubiere hecho uso de la facultad mencionada. Si el empleador no hiciere uso de la facultad de que se trata, podrá válidamente durante el señalado período convenir con sus dependientes una jornada extraordinaria de trabajo de hasta dos horas por día, dando cumplimiento a la totalidad de los requisitos que para tal efecto establece el artículo 32 del Código del Trabajo. Con todo, ello no podrá significar que durante el período comprendido entre los días 10 a 23 de diciembre los dependientes del comercio laboren más allá de las 23 horas o después de las 20 horas de los días 24 de diciembre y 31 de diciembre de cada año, teniendo en consideración las razones expresadas en el número 2 ° del presente informe; 7) Multa por infracción. Las infracciones a lo dispuesto en el artículo 24 del Código del Trabajo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 UTM, 10 UTM y 20 UTM por cada trabajador afectado, si el empleador tuviere contratados hasta 49 trabajadores, de 50 a 199, ó 200 o más dependientes, respectivamente.

Ord.: 5.000/107

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance del artículo 24 del Código del Trabajo, modificado por el artículo 1 ° de la ley N° 20.215, N°s. 1 y 2.

En forma previa y con el propósito de efectuar adecuada y fundadamente la labor interpretativa de este Servicio, es necesario referirse a los objetivos perseguidos por el legislador al aprobar la modificación al artículo 24 del Código del Trabajo.

Del estudio y análisis de los respectivos antecedentes aparece claramente que el primero de ellos apunta a la determinación legal del período inmediatamente anterior a las festividades a que se refería el antiguo texto del artículo 24, como período habilitante para que el empleador ejerza la facultad unilateral de extender la jornada ordinaria de los trabajadores del comercio.

Cabe recordar que antes de su modificación, el citado artículo 24 no contemplaba un período preciso en que el empleador podía ejercer la señalada facultad, sin perjuicio de la doctrina de este Servicio que limitó dicho período al lapso de siete días anteriores a cada festividad.

Producto de las indicaciones formuladas en las diferentes etapas de discusión del proyecto, en el texto definitivo se fijó el período en que es

posible extender la jornada ordinaria de los señalados dependientes, circunscribiéndolo sólo a las festividades de Navidad.

Otro de los objetivos de la nueva normativa fue recoger y refrendar en un texto legal los acuerdos celebrados sobre la materia entre las distintas organizaciones de empleadores y de trabajadores del sector comercio, los cuales limitaban la jornada laboral y el horario de cierre de los establecimientos comerciales durante los días previos a navidad, con el objeto de compatibilizar las justas demandas de los trabajadores, en orden a disponer de un tiempo adecuado para compartir con sus familias, con las necesidades de los consumidores.

Precisado lo anterior, cabe analizar el nuevo texto del citado artículo 24, el cual establece:

"El empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes de comercio hasta en dos horas diarias durante nueve días anteriores a navidad, distribuidos dentro de los últimos quince días previos a esta festividad. En este caso las horas que excedan el máximo señalado en el inciso primero del artículo 22, o la jornada convenida, si fuere menor se pagarán como extraordinarias.

Cuando el empleador ejerciera la facultad prevista en el inciso anterior no procederá pactar horas extraordinarias.

Con todo, los trabajadores a que se refiere el inciso primero, en ningún caso, trabajarán más allá de las 23 horas, durante los nueve días en los que se extienda la jornada ordinaria. Asimismo, bajo ninguna circunstancia, lo harán más allá de las 20 horas del día inmediatamente anterior a dicha festividad, como además el día inmediatamente anterior al 1 de enero de cada año.

Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Si el empleador tuviere contratado 50 o más trabajadores la multa aplicable ascenderá a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Y cuando tuviere contratados 200 o más trabajadores la multa será de 20 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción".

Del análisis de la norma precitada, fluye que el legislador ha facultado a los empleadores del sector comercio para extender unilateralmente la jornada ordinaria de sus dependientes hasta en dos horas diarias durante el lapso de 9 días anteriores a navidad, comprendido dentro de los últimos 15 días previos a dicha festividad, caso en el cual deberá pagar como extraordinarias aquellas horas que excedan del máximo de 45 horas semanales o de aquél pactado por las partes, si éste fuere inferior.

De acuerdo a la misma norma, si el empleador ejerciera esta facultad no podrá, durante el lapso correspondiente, pactar sobretiempo con sus trabajadores, estableciéndose la prohibición de que éstos presten servicios más allá de las 23 horas. Igualmente se establece que tales dependientes no podrán, bajo ninguna circunstancia laborar más allá de las 20 horas los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

Finalmente, el inciso final del aludido artículo 24 señala las sanciones aplicables en caso de contravención a las disposiciones allí contenidas, estableciendo montos diferentes según la dotación de la respectiva empresa.

Ahora bien, una adecuada comprensión de la nueva normativa, hace necesario formular las siguientes consideraciones

1) **Ámbito de Aplicación:** Del tenor literal del artículo 24 del Código del Trabajo se desprende que las disposiciones que en dicha norma se establecen sólo resultan aplicables a los trabajadores que revistan la calidad de dependientes del comercio, debiendo entenderse por tales de acuerdo al concepto fijado por este Servicio en dictamen N° 3.773/084, de 14.09.07, todos aquellos que se desempeñen en establecimientos comerciales y cuyas labores se relacionen con el expendio o venta directa al público de las mercaderías o productos que en ellos se ofrecen.

Acorde a dicho concepto, posible es convenir que sólo podrán quedar afectos a dicha normativa los trabajadores encargados de vender directamente al público las mercaderías o productos que se ofrecen en los establecimientos comerciales en que se desempeñan, debiendo considerarse incluidos dentro de dicha definición, no sólo los que realizan la venta propiamente tal, sino todos aquellos que participan en dicho proceso cumpliendo funciones inherentes e íntimamente relacionadas con el mismo, como serían, a vía de ejemplo, los que se desempeñan como cajeros y empaquetadores.

Por el contrario, no quedarían incluidos dentro del mencionado concepto los trabajadores que no obstante desempeñarse en establecimientos comerciales ejecutan otro tipo de labores no relacionadas con la venta de productos o mercaderías, como es el caso de aquellos que cumplen funciones administrativas, del personal de bodega y reposición de mercaderías, del personal de seguridad, transporte de productos y de control de existencias, personal de aseo, etc.

De igual manera, no podrían ser calificados como trabajadores del comercio para los efectos previstos en el citado artículo 24, los trabajadores que se desempeñan en clubes, restaurantes y establecimientos de entretenimiento a que se refiere el artículo 2º de la ley N° 19.973, toda vez que la actividad que tales dependientes realizan no dice relación con la venta de productos o mercaderías, labor que resulta determinante para calificarlos

como tales a la luz del concepto fijado en dictamen N° 3.773/084, de 14.09.07, ya analizado.

La conclusión anterior se refuerza aún más si atendemos al origen y objetivos de la norma sobre extensión de jornada prevista actualmente en el inciso 1 ° del artículo 24 del Código del Trabajo.

En efecto, el objetivo de dicha disposición, contemplada primitivamente en el artículo 36 del D.L. N° 2.200, en su texto fijado por el artículo 1 ° N° 21 de la ley N° 18.018, y recogida posteriormente por el Código del Trabajo, en su artículo 24, inciso 1 °, no fue otro que asegurar el debido abastecimiento de la población en períodos previos a ciertas festividades, y actualmente en el lapso anterior a Navidad, circunstancia ésta que demuestra que la citada norma legal estuvo siempre referida a los trabajadores del comercio propiamente tales, esto es, aquellos encargados de la venta al público de los productos y mercaderías ofrecidos en los establecimientos comerciales en que prestan servicios.

2) Facultad de extensión de jornada que asiste al empleador y período en que puede ejercerse: De acuerdo al nuevo texto del artículo 24 del Código del Trabajo, el empleador se encuentra facultado para extender, en forma unilateral, la jornada de los trabajadores del comercio hasta en dos horas diarias, facultad que sólo podrá ejercer durante 9 días, distribuidos en los 15 días previos al 25 de diciembre de cada año. En otros términos, la facultad de que se trata sólo podrá hacerse efectiva durante 9 días en el período comprendido desde el 10 y hasta el 24 de diciembre.

Como es dable apreciar, la nueva normativa importa, por una parte, un mejoramiento de la facultad que asiste al empleador de extender la jornada de los trabajadores del comercio en el período previo a navidad, puesto que establece al efecto un período superior —9 días— al señalado por la doctrina de esta Dirección —7 días— y por otra, otorga mayor flexibilidad para su ejercicio, toda vez que permite que la misma se haga efectiva en un período máximo de 15 días anteriores a dicha festividad, con lo cual se asegura que dicho período comprenda los dos últimos fines de semana que preceden a navidad los cuales son los que concentran la mayor actividad comercial.

En efecto, si bien es cierto la facultad que nos ocupa debe hacerse efectiva en el período de 9 días que establece la ley, no lo es menos que ella debe ser ejercida respecto de cada trabajador en forma individual, teniendo presente que a través de ésta se está alterando una estipulación contenida en el contrato de trabajo relativa a la duración de la respectiva jornada diaria. Tal circunstancia permite al empleador hacer uso de la citada facultad en la totalidad de los 15 días previos a navidad, extendiendo hasta en dos horas la jornada convenida con sus distintos trabajadores en días diferentes, debiendo no obstante observar respecto de cada uno de ellos el límite máximo de 9 días anteriormente señalado.



Ello, sin perjuicio que los empleadores y las respectivas organizaciones sindicales, en representación de sus afiliados, determinen, a través de un acuerdo, los días precisos en que se hará uso de la señalada facultad.

3) Horario tope de prestación de servicios: En relación con esta materia, atendido que el legislador al establecer el tope horario de las 23 horas se refirió a los 9 días en que el empleador puede hacer uso de la facultad que nos ocupa, sin aludir a los demás días que inciden en el lapso de 15 días previos a navidad a que alude la ley, a excepción del día 24 de diciembre, la determinación del límite horario máximo en los demás días comprendidos dentro de dicho lapso hace necesario fijar el verdadero sentido y alcance de la referida disposición, para cuyo efecto cabe recurrir a las normas de interpretación que contempla nuestro ordenamiento jurídico, como también, a ciertos aforismos jurídicos reconocidos y aplicados frecuentemente por la doctrina y la jurisprudencia.

Ahora bien, el elemento gramatical de interpretación que consagra el inciso 1º del artículo 19 del Código Civil conforme al cual "Cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu" no permite resolver dicha interrogante, de modo tal que para los efectos anotados debe recurrirse a otras normas interpretativas que contempla nuestro ordenamiento jurídico, específicamente al inciso 2º del mismo artículo, el cual previene:

"Pero bien se puede, para interpretar una expresión oscura de la ley recurrir a su intención o espíritu claramente manifestados en ella misma o en la historia fidedigna de su establecimiento".

En efecto, tal como se señalara en párrafos precedentes, la finalidad perseguida tanto por el Ejecutivo, como por los legisladores que aprobaron el texto legal en análisis, no fue otra que recoger y refrendar en un marco legal, los acuerdos suscritos entre los empleadores y trabajadores del comercio, todos los cuales propiciaban el establecimiento de un horario límite, no más allá de las 23 horas, en todo el período previo a navidad, considerando el importante aumento de la actividad comercial en dicho lapso, que se traduce en el cumplimiento de extensas y agotadoras jornadas por parte de tales trabajadores, situación que, como es obvio, no ocurre sólo en el lapso de nueve días a que en el referido precepto se alude, sino en la totalidad de los días comprendidos en el lapso de los 15 días anteriores a navidad, a excepción del día 24 de diciembre en que rige un límite horario distinto con el fin de permitir a los trabajadores celebrar en familia dicha festividad.

Lo anteriormente expuesto permite afirmar que el horario tope de las 23 horas que establece el inciso 3º del artículo 24 debe regir durante la totalidad de los 15 días anteriores al 25 de diciembre de cada año, con la salvedad expresada respecto del día 24, no pudiendo el empleador durante todo ese período, pactar la prestación de servicios más allá de dicho

máximo, aun cuando se trate de personal especialmente contratado para laborar en ese lapso.

A la misma conclusión se arriba si aplicamos la regla práctica de interpretación de analogía o a pari que se expresa en el aforismo jurídico, "donde existe la misma razón debe existir la misma disposición". En efecto, si se tiene presente la finalidad perseguida por el legislador al establecer el tope horario que nos ocupa, y a la cual nos hemos referido en acápites que anteceden, aparece claro que dicho límite debe aplicarse a la totalidad del período de 15 días a que alude la ley, con la salvedad ya expresada.

Tal conclusión se reafirma aún más si aplicamos la regla práctica de interpretación o aforismo jurídico denominado el absurdo, conforme al cual "debe rechazarse toda interpretación que conduzca al absurdo, vale decir, cualquier conclusión contraria a la lógica".

Conforme a ello sería ilógico sostener que el tope horario de las 23 horas sólo rige en los días que el empleador hace uso de la facultad de extensión que nos ocupa y no así en la totalidad de aquellos comprendidos en el período previo a navidad que establece la ley, teniendo presente la finalidad perseguida por el legislador al establecer la normativa en comento. En efecto, afirmar lo primero conduciría al absurdo de sostener que aquel empleador que no ejerce la señalada facultad, no estaría afecto a dicho tope y podría, por lo tanto, pactar con sus trabajadores una jornada de trabajo que implique laborar más allá del límite indicado, contraviniendo con ello el principal objeto perseguido por la ley, cual es, permitir que los dependientes de comercio se retiren en horarios razonables a sus respectivos hogares.

Finalmente cabe manifestar, que tal como se señalara en el punto 2) de este informe, la facultad de extensión horaria que asiste al empleador en conformidad al citado artículo 24, debe ejercerse respecto de cada trabajador en forma individual, lo cual autoriza para afirmar que aquél podrá hacer uso de la citada facultad en los 15 días previos a navidad y podrá, por tanto, disponer que en la totalidad de dicho lapso se labore hasta las 23 horas, sin perjuicio de respetar el límite máximo de nueve días a que alude la ley, respecto de cada uno de los trabajadores involucrados.

En mérito de todo lo expuesto resulta forzoso concluir que durante la totalidad de los días comprendidos desde el 10 y hasta el 23 de diciembre, ningún trabajador del comercio podrá laborar más allá de las 23 horas, ya sea por aplicación de la jornada ordinaria o extraordinaria que hubieren convenido, o por efecto de la extensión horaria a que se refiere el artículo 24. Igualmente el empleador no podría hacer laborar a los referidos trabajadores más allá de dicho tope ni aun cuando les asigne labores distintas a las que involucra el proceso de venta, las que, como ya se expresara en el punto

1 ° de este informe, no se rigen por la normativa contenida en el señalado artículo 24.

4) Pago de las horas que comprende la extensión de jornada: Por expresa disposición del inciso 1 ° del artículo 24, las horas que comprenda la extensión se pagarán como extraordinarias, esto es, con el recargo que establece el inciso 3 ° del artículo 32 del Código del Trabajo, en la medida que con ellas se sobrepase el máximo establecido en el inciso 1 ° del artículo 22, vale decir, 45 horas semanales, o la jornada convenida por las partes, si ésta fuere inferior.

5) Prohibición de convenir trabajo extraordinario: El ejercicio de la facultad conferida al empleador por la norma en comento impide a éste pactar horas extraordinarias con los trabajadores a quienes hubiere extendido unilateralmente la jornada ordinaria, en los días en que ejerza dicha facultad, en los términos ya señalados.

6) Situación del empleador que no hiciera uso de la facultad que establece el artículo 24 del Código del Trabajo. En este caso, durante el señalado período, el empleador podrá válidamente convenir con sus dependientes una jornada extraordinaria de hasta dos horas por día, dando cumplimiento a la totalidad de los requisitos que para tal efecto establece el artículo 32 del Código del Trabajo.

Con todo, es necesario advertir que, en tal situación, el trabajo extraordinario no podrá significar que durante dicho lapso los respectivos dependientes laboren más allá de las 23 horas o de las 20 horas del día 24 de diciembre y 31 de diciembre de cada año, teniendo en consideración las razones aducidas en el número 2 ° del presente informe.

A igual conclusión, según se señaló, ha de llegarse respecto del trabajador que esté afecto una jornada ordinaria de trabajo que sobrepase dicho límite.

7) Sanciones: El inciso final del artículo 24 contempla las sanciones aplicables en caso de contravención a lo dispuesto en dicho precepto, est ableciedo los siguientes tramos:

a) Si el empleador tuviere contratados hasta 49 trabajadores, se aplicará una multa a beneficio fiscal ascendente a 5 UTM por cada dependiente afectado por la infracción.

b) Si el empleador tuviere contratados entre 50 y 199 trabajadores, la multa aplicable ascenderá a 10 UTM por cada trabajador.

c) Si el personal de la empresa fuere de 200 o más trabajadores, el monto de la multa será de 20 UTM por cada trabajador.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y doctrina invocada y de las consideraciones antes expuestas, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Para los efectos previstos en el inciso 1º del artículo 24 del Código del Trabajo, modificado por la ley Nº 20.215, deberá entenderse por dependientes del comercio, todos aquellos que se desempeñan en establecimientos comerciales y cuyas labores se relacionen con el expendio o venta directa al público de las mercaderías o productos que en ellas se ofrecen, no quedando, por ende, afectos a dicha normativa aquellos que laboran en clubes, restaurantes y establecimientos de entretenimiento.

2) El empleador se encuentra facultado para extender, en forma unilateral, la jornada de los trabajadores del comercio hasta en dos horas diarias durante 9 días, distribuidos en los 15 días previos al 25 de diciembre de cada año.

3) Los dependientes del comercio no podrán laborar más allá de las 23 horas durante los días comprendidos desde el 10 y hasta el 23 de diciembre de cada año ni después de las 20 horas los días 24 y 31 de diciembre, debiendo por tanto los respectivos empleadores, adoptar todas las medidas tendientes a disponer el cierre oportuno de sus establecimientos. Ello se traduce en que en dicho período, ningún trabajador del comercio podrá laborar más allá de dichos toques, ya sea por aplicación de la jornada ordinaria o extraordinaria que hubieren convenido, por efecto de la extensión horaria a que se refiere el artículo 24 o por la asignación de labores distintas a las que involucra el proceso de venta.

4) Las horas que comprenda la extensión de jornada se pagarán como extraordinarias, esto es, con el recargo que establece el inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo, en la medida que con ellas se sobrepase el máximo establecido en el inciso 1º del artículo 22, vale decir, 45 horas semanales, o la jornada convenida por las partes, si ésta fuere inferior.

5) El ejercicio de la facultad conferida al empleador por el artículo 24 del Código del Trabajo, impide a éste pactar horas extraordinarias con los trabajadores a quienes hubiere extendido unilateralmente la jornada ordinaria, en los términos ya señalados.

6) Si el empleador no hiciere uso de la facultad de que se trata, podrá válidamente durante el señalado período convenir con sus dependientes una jornada extraordinaria de trabajo de hasta dos horas por día, dando cumplimiento a la totalidad de los requisitos que para tal efecto establece el artículo 32 del Código del Trabajo. Con todo, ello no podrá significar que durante el período comprendido entre los días 10 a 23 de diciembre los dependientes del comercio laboren más allá de las 23 horas o después de las 20 horas de los días 24 de diciembre y 31 de diciembre de cada año,

teniendo en consideración las razones expresadas en el número 2º del presente informe.

7) Las infracciones a lo dispuesto en el artículo 24 del Código del Trabajo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 UTM, 10 UTM y 20 UTM por cada trabajador afectado, si el empleador tuviere contratados hasta 49 trabajadores, de 50 a 199, o 200 o más dependientes, respectivamente.

Saluda a Ud.,

Patricia Silva Meléndez,

Abogada, Directora del Trabajo

### **Jurisprudencia judicial**

#### **Procedencia de la causal de terminación del contrato de trabajo por conclusión del trabajo o servicio**

El sentido que debe darse a la causal de terminación de la relación laboral por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al mismo, sólo resulta configurada por la terminación natural y normal, lo que, en consecuencia, descarta la imposibilidad de continuar el servicio contratado por virtud de una decisión del empleador o por un hecho imputable a éste. (Considerando 4º )

Corte de Apelaciones de Chillán, 06/09/2005, Rol: 77-2005,

Cita online: CL/JUR/3406/2005

### **21. CONTRATO DE TRABAJO DEPENDIENTE DE ESTABLECIMIENTO COMERCIAL**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, entre la empresa \_\_\_\_\_, representada por don \_\_\_\_\_, (Gerente General/Representante Legal), cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, de la ciudad de \_\_\_\_\_, en adelante, "el empleador"; y don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, de profesión \_\_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, de la ciudad de \_\_\_\_\_, quien, en adelante, se llamará "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato laboral:

*PRIMERO.* El trabajador se compromete a realizar el trabajo de \_\_\_\_\_ o cualquier otra labor que le encomiende el empleador o el Jefe de la sucursal o establecimiento comercial.

*SEGUNDO.* El trabajador deberá prestar sus servicios en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, local N° \_\_, de la ciudad de \_\_\_\_\_. Sin embargo, el empleador podrá destinarle a cualquiera de las Sucursales, Locales u Oficinas de la empresa, dentro de la misma ciudad o comuna.

*TERCERO.* La jornada de trabajo será de 45 horas semanales, distribuidas de la siguiente manera:

— de lunes a viernes, de \_\_ a \_\_ horas; y de \_\_ a \_\_ horas;

— sábado/domingo, de \_\_ a \_\_ horas.

Como consecuencia, la jornada diaria será interrumpida por un descanso de \_\_\_\_ minutos, destinados a colación.

Se eleva a la calidad de esencial de este contrato, la obligación, del trabajador, de laborar hasta dos horas diarias extraordinarias, como dependiente del comercio, en los períodos previos a Fiestas Patrias, Navidad, Año Nuevo, Semana Santa, Días del Padre, de la Madre y del Niño y Festividades Regionales, las que se pagarán con el recargo legal.

*CUARTO.* La remuneración del trabajador estará constituida por un sueldo base mensual de \$ \_\_\_\_ \_ (\_\_\_\_ pesos), por mes calendario, que será liquidada y pagada por períodos vencidos, el último día hábil de cada mes.

Además de una comisión del \_\_\_\_ % sobre las ventas que efectúe.

La gratificación legal, se cancelará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, dándose anticipos mensuales.

Se deducirán los impuestos, cotizaciones de previsión o seguridad social, y otros que autorice el trabajador siempre que estén autorizadas por la ley.

Todo, sin perjuicio de los anticipos de remuneración, dentro de cada período, que se autoriza realizar, por el trabajador, de antemano. Lo propio, para descontar el tiempo no trabajado, debido a inasistencias, permisos y atrasos, y el monto de las multas reglamentarias, en su caso.

*QUINTO.* El empleador se compromete a otorgar o a suministrar, al trabajador, los siguientes beneficios:

1. Colación/Cheque restaurant \$ \_\_\_\_\_ por día efectivamente trabajado/mensualmente;

2. Movilización \$ \_\_\_\_\_ por día efectivamente trabajado/mensualmente;

3. \_\_\_\_\_ .

Cualquier otra prestación o beneficio —ocasional o periódico— que el empleador conceda, al trabajador, distinto que el que le corresponde por este contrato y sus ajustes legales o contractuales se entenderá conferido a título de mera liberalidad; no dará derecho alguno, y el empleador podrá suspenderlo o modificarlo a su arbitrio.

*SEXTO.* Son obligaciones esenciales, del trabajador, cuya infracción las partes entienden como causa justificada de terminación ipso facto del presente contrato, las siguientes:

a) Atenerse, estrictamente, a los precios marcados o de lista para cada artículo de venta al público, sin que pueda hacer descuentos de ninguna clase, ni otorgar facilidades o créditos o plazos de ninguna especie, salvo orden expresa del Jefe de Local;

b) Desempeñarse, en su función, con la mayor eficiencia y esmero, y una conducta en general que sea compatible con su trabajo;

c) Cumplir, íntegramente, la jornada de trabajo;

d) Desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y la salud del resto de los trabajadores de la empresa;

e) Cuidar y mantener, en perfecto estado de conservación, las máquinas, útiles y otros bienes de la empresa;

f) Cumplir las instrucciones y las órdenes que le imparta cualquiera de sus superiores;

g) Marcar la tarjeta del reloj control, tanto a la entrada, como a la salida de la empresa. Se presumirá que el trabajador ha faltado o que ha llegado atrasado, en su caso, por la sola circunstancia de no marcar la tarjeta;

h) En casos de inasistencia al trabajo, por enfermedad, el trabajador deberá justificarla —únicamente— con el correspondiente certificado o licencia médica.

*SÉPTIMO.* El trabajador respetará el Reglamento Interno, cuyo texto ha recibido y declara conocer y que se entiende como parte integrante de este contrato.

*OCTAVO.* Se prohíbe, al trabajador, los siguientes actos:

1. Efectuar negocios o actividades dentro del giro de \_\_\_\_\_, en que opera el empleador;
2. Ejecutar, durante la jornada de trabajo, actividades ajenas a su labor en la Empresa;
3. Consumir bebidas alcohólicas o drogas, dentro de las horas de labor, dentro o fuera del establecimiento;
4. Adulterar cualquier precio;
5. Recibir el abono o el precio de cualquier venta, el que deberá ser recibido, únicamente, por el cajero del local;
6. Regalar productos de la empresa;
7. \_\_\_\_\_.

*NOVENO.* Este contrato tendrá una vigencia de \_\_\_\_\_ (plazo fijo o indefinida).

*DÉCIMO.* Se deja constancia que el trabajador ingresó, al Servicio del empleador, el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_\_\_.

*UNDÉCIMO.* Para todos los efectos derivados de este contrato, las partes fijan su domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_ y prorrogan competencia para ante sus tribunales.

*DUODÉCIMO.* El presente contrato se firma en \_\_\_\_\_ ejemplares, declarando, el trabajador, haber recibido un ejemplar de él y que éste es fiel reflejo de la relación laboral existente entre las partes.

\_\_\_\_\_

Empleador Trabajador



## **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

### **Dictámenes**

#### **Descanso semanal trabajador del comercio**

Fecha: 14/09/2004

Este dictamen señala que los trabajadores afectos al régimen normal de descanso semanal establecido en el artículo 35 del Código del Trabajo se encuentran liberados de la obligación de prestar servicios el día 17 de septiembre de 2004, declarado como feriado por el artículo 1º de la ley N° 19.973.

Por el contrario, para aquellos que se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos conforme a lo previsto en el artículo 38 del citado Código dicho día constituirá un día normal de trabajo, sin perjuicio del descanso compensatorio que les corresponde impetrar por dicho día o de la compensación o distribución especial que puedan acordar las partes en conformidad al inciso 5º de dicho precepto.

Cita online: CL/JADM/1321/2004

Ord.: N° 4.237/165

Sobre el particular, cúpleme manifestar a Ud. lo siguiente:

1) El artículo 1º de la mencionada ley, prescribe:

"Declárase feriado legal el día 17 de septiembre de 2004".

De la norma legal antes transcrita se infiere que el legislador ha establecido, en forma excepcional, como día festivo el 17 de septiembre del presente año, de suerte tal, que sólo respecto del año 2004 dicho día revestirá tal carácter.

Precisado lo anterior se hace necesario determinar la incidencia de dicha disposición en el descanso semanal de los trabajadores, para cuyo efecto debe tenerse presente, en primer término, que el artículo 35 del Código del Trabajo, establece:

"Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

Se declara Día Nacional del Trabajo el 1 ° de mayo de cada año. Este día será feriado".

Por su parte, los incisos 2 ° y 3 ° del artículo 38 del mismo cuerpo legal, que establece las excepciones al descanso dominical y de días festivos, disponen:

"Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos.

Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36.

Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales anteriormente anotadas fluye que los trabajadores afectos a un régimen normal de descanso no se encuentran obligados a prestar servicios los días domingo y todos aquellos que la ley declare festivos.

En otros términos, para los trabajadores que laboran en faenas no exceptuadas del descanso dominical, constituyen días de descanso obligatorio los días domingo y los declarados festivos por ley.

Se desprende, asimismo, que, por el contrario, los dependientes que se encuentran en alguna de las situaciones previstas en el inciso 1 ° del artículo 38, pueden distribuir su jornada normal de trabajo en forma que incluya tales días, vale decir, los domingo y festivos no son para aquellos días de descanso, sino un día laborable más.

No obstante lo expuesto, este segundo grupo de trabajadores tiene derecho a que se le otorgue un día de descanso compensatorio a la semana por cada domingo en que hayan prestado servicios y otro, por cada festivo laborado.

Analizada la situación de ambos grupos de dependientes, esto es, aquellos afectos al régimen normal de descanso previsto en el artículo 35 del Código del Trabajo, como a los exceptuados de dicho descanso en conformidad al artículo 38 del mismo cuerpo legal, a la luz del artículo 1 ° de la ley N° 19.973, preciso es convenir que los primeros se encuentran

liberados de la obligación de prestar servicios el día 17 de septiembre de 2004, por constituir éste un día festivo establecido por ley.

Tratándose del segundo grupo de trabajadores, es decir, aquellos que laboran en empresas o faenas exceptuadas del descanso en días domingo y festivos, el día 17 de septiembre antes indicado constituye un día normal de trabajo conforme a lo previsto en el inciso 2º del citado artículo 38, sin perjuicio del descanso compensatorio que les corresponda por dicho día, el cual, dándose los supuestos establecidos en el inciso 5º del mismo artículo, podrá también ser compensado en dinero o distribuido en una forma especial, por acuerdo de las partes.

1.1) En relación con el citado feriado, cabe referirse a la incidencia de éste en los acuerdos expresos contenidos en contratos individuales o en instrumentos colectivos de trabajo o tácitos, conforme a los cuales los trabajadores tienen derecho a medio día libre en vísperas de Fiestas Patrias, sea en virtud de tales acuerdos expresos o de una práctica reiterada en el tiempo en tal sentido que ha conformado una cláusula tácita incorporada a los respectivos contratos individuales, precisando si el hecho de establecerse que en el presente año el día 17 de septiembre sea feriado legal implica que el beneficio de laborar sólo media jornada en dicho día debe adelantarse y hacerse efectivo el día 16 de septiembre de 2004.

Al respecto cabe informar que el artículo 1º de la ley Nº 2.977, publicada en el Diario Oficial de 1º de febrero de 1915, en su numerando 4º establece como feriado legal "el 18 de septiembre, en conmemoración de la Independencia" y en el numerando 5 del mismo precepto, el 19 de septiembre, en celebración de todas las glorias del Ejército.

Analizada la presente consulta a la luz de la citada ley, preciso es convenir que nuestro ordenamiento jurídico considera como festividades de Fiestas Patrias los días 18 y 19 de septiembre de cada año, de suerte tal, que por víspera de dichos días o día anterior a tales festividades debe entenderse únicamente el día 17 de septiembre.

Acorde a lo anterior, forzoso es concluir que en el caso consultado, no corresponde que el beneficio convencional ya aludido se haga efectivo el día 16 de septiembre de 2004.

2) En lo que respecta a la normativa prevista en el artículo 2º de la ley en comento, cabe señalar que dicha disposición establece:

"Los días 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1º de enero de cada año serán feriados obligatorios e irrenunciables para todos los trabajadores que laboran en centros comerciales o mall".

Del señalado precepto legal se infiere que el legislador ha establecido como feriados obligatorios e irrenunciables para los trabajadores que laboran en centros comerciales o mall, los días 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1<sup>o</sup> de enero de cada año.

Se infiere, asimismo, que tal normativa constituye una excepción a la prevista en el artículo 38 del Código del Trabajo, transcrita y analizada en el punto anterior, puesto que, con carácter de irrenunciable, libera de la obligación de prestar servicios en dichos días a trabajadores legalmente exceptuados del descanso dominical y de días festivos, para los cuales, como ya se expresara, éstos últimos constituyen, por regla general, días normales de trabajo.

Ahora bien, con el fin de determinar el sentido y alcance de disposición legal en comento se hace necesario recurrir a las normas de interpretación de la ley que se contemplan en los artículos 19 y 20 del Código Civil, el primero de los cuales establece:

"Cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu.

Pero bien se puede, para interpretar una expresión oscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento".

Señalando el segundo, en lo pertinente, que "Las palabras de la ley se entenderán conforme a su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras;".

Corresponde determinar en primer lugar si las palabras "centro comercial" y "mall", son utilizadas como términos diferenciados o sinónimos.

Al respecto según el Diccionario de la Real Academia, la palabra "o" puede denotar diferencia, separación o alternativa, pero también puede significar sinónimo.

Como, por ejemplo, respectivamente, perro o gato; perro o can.

La historia fidedigna del establecimiento de la ley, no arroja luces determinantes sobre la intención o espíritu del legislador, compuesto por un conjunto de Parlamentarios, los cuales —sin pronunciarse derechamente en el debate sobre el punto precedente— emitieron opiniones dispares, que permiten concluir que algunos las estimaban como palabras diferentes y otros como sinónimos.

Como antecedente puede citarse lo manifestado por el Senador y Presidente del Honorable Senado, don Hernán Larraín: "...no hay definición clara del concepto de 'mall' o de 'centro comercial' para todos los efectos prácticos" (cfr. Sesión 25ª, en miércoles 1 de septiembre de 2004).

Deberá por tanto este intérprete recurrir a otros elementos de interpretación, particularmente el lógico, contenido en el artículo 22 del Código Civil, el cual dispone:

"El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía".

En este sentido, la disposición en estudio, el artículo 2º de la ley Nº 19.973, contiene una excepción respecto de la norma contenida en el artículo 38 del Código del Trabajo, referida a la exclusión de los trabajadores que se desempeñan en las labores o faenas que en él se indican.

Al constituir por tanto una excepción a la regla general contenida en la citada norma, se deberá interpretar restrictivamente.

Por consiguiente, para el solo efecto de la materia en estudio, contenida en la ley Nº 19.973, deberá estimarse que el legislador ha considerado como sinónimos las palabras "centro comercial" y "mall".

Para establecer el sentido y alcance del vocablo mall, que se utiliza en el mencionado precepto, al ser una expresión que no se encuentra recogida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, en opinión de este Servicio, corresponde considerar lo que dicta el sentido común, derivado del "uso general" que se da a la palabra, vale decir, una infraestructura o espacio físico común en que coexisten diversos locales comerciales o de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, que ofrece satisfacer integralmente las necesidades de sus clientes o visitantes.

Efectuadas las precisiones anteriores, cabe determinar cuáles trabajadores que laboran en centros comerciales y mall se benefician con el feriado obligatorio e irrenunciable que establece la norma en análisis.

Al respecto, debe señalarse que del tenor literal del citado artículo 2º se desprende que el legislador, al otorgar el señalado beneficio, no hizo distinción alguna —ni en su letra ni en su espíritu— respecto de las funciones desarrolladas por el personal, refiriéndose en forma amplia y expresa a todos los trabajadores que allí laboren.

Corresponde por tanto aplicar como regla práctica de interpretación el "argumento de no distinción", que se expresa en el adagio "donde la ley no distingue, tampoco nosotros debemos distinguir" (*Curso de Derecho Civil*; Alessandri, Somarriva, Vodánovic).

Refuerza la conclusión anterior, el hecho que cuando el legislador ha querido eximir de la obligación de prestar servicios a trabajadores determinados, lo ha señalado expresamente, como ocurre por ejemplo en el caso del artículo 44 de la ley N° 17.374 incorporado por el artículo 1° de la ley N° 19.790, referida al Censo Nacional, estableciendo la prohibición de funcionar, entre 6 y 18 horas, a los teatros, cines, actividades deportivas y eventos similares, y además de los restaurantes, supermercados, rotiserías, panaderías, bares, clubes, y, a todo comercio de venta de artículos alimenticios y de bebidas (cfr. dictamen N° 1.238/68 de 18.04.2002).

Lo anterior permite sostener que quedan afectos a los feriados de que se trata, todos los trabajadores que desempeñen funciones en los mall, cualquiera sea la labor que en ellos desarrollen.

De esta manera, la norma que nos ocupa resulta aplicable no sólo a los dependientes que prestan servicios como vendedores de tiendas y demás personal de las mismas, sino que también a los que laboran en supermercados, restaurantes, cines, en los lugares de entretención que en ellos funcionen, sea que se encuentren ubicados dentro de su perímetro o límite, es decir, en su interior, o adosados a aquellos, así como aquellos que prestan servicios de aseo, de administración, etc.

Acorde a todo lo expuesto, forzoso es concluir que están afectos a la norma del artículo 2° de la ley N° 19.973, todos los trabajadores que presten servicios en malls, según el concepto fijado en párrafos que anteceden, independientemente de la actividad que ejerza su empleador o que se desarrolle en el establecimiento en que desempeñen sus funciones y cualquiera sea la labor que éstos ejecuten.

Finalmente, es del caso precisar que el feriado del día 18 de septiembre establecido por dicha ley resulta obligatorio, aun cuando los trabajadores, ya sea por acuerdos expresos contenidos en instrumentos individuales o colectivos de trabajo, o tácitos, tengan garantizado el descanso del día 19 del mismo mes, de suerte tal que si así fuere, los referidos trabajadores tendrán derecho a descansar los días 18 y 19 de septiembre, beneficios éstos que reconocen distintas fuentes de origen, el primero de ellos, de carácter legal y el segundo, de orden convencional, fruto del acuerdo expreso o tácito de los contratantes.

En relación con este último debe señalarse que estaremos en presencia de un acuerdo tácito en tal sentido, cuando en forma reiterada en el tiempo y con aquiescencia de ambas partes se hubiere concedido libre dicho día 19

de septiembre, beneficio que en todo caso alcanzará sólo a los trabajadores a quienes éste se haya incorporado como cláusula tácita de sus respectivos contratos individuales, situación que deberá establecerse en cada caso en particular.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Los trabajadores afectos al régimen normal de descanso semanal establecido en el artículo 35 del Código del Trabajo se encuentran liberados de la obligación de prestar servicios el día 17 de septiembre de 2004, declarado como feriado por el artículo 1º de la ley Nº 19.973.

Por el contrario, para aquellos que se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos conforme a lo previsto en el artículo 38 del citado Código dicho día constituirá un día normal de trabajo, sin perjuicio del descanso compensatorio que les corresponde impetrar por dicho día o de la compensación o distribución especial que puedan acordar las partes en conformidad al inciso 5º de dicho precepto.

1.1) La circunstancia de que el día 17 de septiembre de 2004 haya sido declarado feriado legal por el artículo 1º de la ley Nº 19.973, no implica que el beneficio de otorgar medio día libre en vísperas de Fiestas Patrias pactado en contratos individuales o en instrumentos colectivos o derivados de un acuerdo tácito de los contratantes, se haga efectivo el día 16 de septiembre del año en curso.

2) Se encuentran afectos a la normativa prevista en el artículo 2º de la citada ley, que establece como feriados obligatorios e irrenunciables los días 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1º de enero de cada año, todos los trabajadores que presten servicios en malls, entendiéndose por tal lo definido en el cuerpo del presente informe, independientemente de la actividad que ejerza su empleador o que se desarrolle en el establecimiento en que desempeñen sus funciones y cualquiera sea la labor que éstos ejecuten.

2.1) El feriado del día 18 de septiembre establecido por dicha ley resulta obligatorio para los trabajadores a que se alude en el punto anterior, aun cuando éstos, sea por acuerdo expreso, contenido en instrumentos individuales o colectivos de trabajo, o tácito, tengan garantizado el descanso del día 19 del mismo mes, de suerte tal que si así fuere, los referidos trabajadores tendrán derecho a descansar los días 18 y 19 de septiembre de cada año, sin perjuicio del acuerdo que respecto a este último puedan alcanzar las partes contratantes.

Saluda a Ud.,

María Ester Feres Nazarala,  
Abogada, Directora del Trabajo

## **Jurisprudencia judicial**

### **Debe rechazarse pretensión si prueba rendida que no logra acreditar la existencia del vínculo de subordinación y dependencia**

Sabido es que el vínculo de subordinación y dependencia se manifiesta en diversos aspectos, entre ellos, la continuidad o permanencia de los servicios prestados, el cumplimiento de horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, cumplir las instrucciones del empleador, mantenerse a disposición de éste, etc. Sin embargo, la prueba rendida por el actor es insuficiente para acreditar la existencia de tales elementos (Considerando 2º). De la prueba rendida por ambas partes resulta inconcuso que el actor desarrollaba algunas funciones de trabajo en el restaurant de la demandada, pero no se acreditó que la presencia de él en el restaurant obedeciera a la existencia de un vínculo laboral, pues pudiera ser que éste fuera de carácter civil, a honorarios u otra forma de contratación. Por otra parte, el hecho que el actor supuestamente firmara facturas de proveedores no altera lo concluido precedentemente, pues ello perfectamente pudieran realizarlo otras personas ajenas al local. (Considerando 4º)

Corte de Apelaciones de Concepción, 09/09/2009, Rol: 238-2009

Cita online: CL/JUR/1156/2009

### **Ponderación de la prueba y establecimiento de los hechos en materia laboral. Sana crítica. Despido indirecto. Fuero maternal. Empleador. Continuador legal**

La ponderación de la prueba en materia laboral corresponde a atribuciones privativas de los sentenciadores de la instancia y no admite control por la vía de casación en el fondo, a menos que en la determinación de los hechos hayan desatendido las razones simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud ha correspondido asignar valor o desestimar la eficacia de las probanzas producidas. (Considerando 6º).

Corte Suprema, 03/05/2006, Rol: 5.519-2005

Cita online: CL/JUR/5245/2006



## 22. CONTRATO DE TRABAJO DE VENDEDOR DE LOCAL COMERCIAL POR FESTIVIDADES

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_, entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por don \_\_\_\_\_, en su calidad de \_\_\_\_\_ (gerente/apoderado/representante legal), cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador"; y don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, nacido el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, de profesión u oficio \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

*PRIMERO.* El trabajador se compromete y obliga a desempeñarse en las labores de vendedor de \_\_\_\_\_ (especificar detalladamente), o en cualquier otro trabajo similar que el empleador le encomiende.

*SEGUNDO.* El trabajador se desempeñará en el \_\_\_\_\_ (establecimiento/local/tienda) de propiedad del empleador, ubicado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, de la ciudad de \_\_\_\_\_.

Sin perjuicio de la facultad del empleador para modificar, por causa justificada, el sitio o recinto en que los servicios han de prestarse, con la sola limitación de que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la misma localidad o ciudad.

*TERCERO.* El trabajador cumplirá una jornada ordinaria de trabajo de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ horas y de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ horas.

Será aplicable en las oportunidades que proceda lo dispuesto en el artículo 24 del Código del Trabajo, sobre jornada de trabajo de los dependientes del comercio.

*CUARTO.* El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo de \_\_\_\_\_ pesos moneda legal (\$ \_\_\_\_\_ m/l), mensual/diario, en proporción al tiempo trabajado.

Además, una comisión de \_\_\_\_\_ % sobre las ventas que realice.

La gratificación se cancelará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo \_\_\_\_\_ (47 ó 50) del Código del Trabajo.

**QUINTO.** El objeto del presente contrato está directamente relacionado con las ventas de \_\_\_\_\_ (Fiestas Patrias/Navidad/Año Nuevo/iniciación del año escolar) que culminan a más tardar el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ .

**SEXTO.** Este contrato terminará al cumplirse la limitación señalada en la cláusula anterior.

**SÉPTIMO .** Se deja expresa constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ .

**OCTAVO.** Para todos los efectos derivados de este contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_ , y se someten a la jurisdicción de sus Tribunales.

**NOVENO.** El presente contrato se firma en \_\_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto a su entera satisfacción un ejemplar de él, y que éste es fiel reflejo de la relación laboral entre las partes.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículos 24, 159, N° 5.

### **23. CONTRATO DE TRABAJO DE VENDEDOR VIAJERO**

En \_\_\_\_\_ , a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ ,  
entre \_\_\_\_\_ (razón social),  
RUT \_\_\_\_\_ , representada por don \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, en su calidad  
de \_\_\_\_\_ (gerente/apoderado/representante legal), cédula  
nacional de identidad N° \_\_\_\_\_ , RUT \_\_\_\_\_ ,  
ambos domiciliados en  
calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_ ,  
ciudad de \_\_\_\_\_ , que en adelante se denominará "el

empleador"; y don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, nacido el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ profesión u oficio \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el vendedor", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

*PRIMERO.* El empleador contrata al vendedor para que actúe como su agente y/o representante de ventas de los productos que constituyen su giro comercial, en la zona comprendida por \_\_\_\_\_, sin perjuicio de la facultad del empleador de modificar por causa justificada la zona.

*SEGUNDO.* El vendedor realizará su trabajo fuera de las oficinas del empleador y no estará sujeto a fiscalización superior inmediata, motivo por el cual no quedará supeditado a limitación de jornada de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 22, inciso 2º, del Código del Trabajo.

*TERCERO.* Serán obligaciones del vendedor, sin perjuicio de aquellas que establezcan las leyes y/o reglamentos vigentes, las siguientes:

- a) Efectuar un mínimo de \_\_\_\_\_ visitas por día hábil a los clientes o posibles clientes;
- b) Informar diariamente al empleador respecto de las visitas efectuadas en el formulario que se le proporcionará para este efecto;
- c) Promover y vender en forma exclusiva los productos que comercializa el empleador dentro de la zona o territorio que tenga asignado, de acuerdo a las instrucciones del empleador;
- d) Cumplir con la cuota mensual mínima de ventas que será fijada anual y previamente entre el empleador y el vendedor, para lo cual se firmará documento anexo entre las partes;
- e) En nombre y representación del empleador cobrar y recibir valores y/o dinero correspondiente a los precios de las mercaderías y/o productos vendidos, dando cuenta de las recaudaciones a su superior jerárquico o a quien determine la Gerencia, en el más breve plazo y, en todo caso, a más tardar dentro de las veinticuatro horas hábiles siguientes de efectuada la cobranza;
- f) Verificar la solvencia del cliente en caso de ventas efectuadas a plazo;

g) Cuidar de su zona o territorio de ventas, manteniendo relaciones cordiales con la clientela, atendiendo todos los reclamos o sugerencias que se le formulen, aclarando cualquier duda o consulta sobre las mercaderías y/o productos vendidos, y no ausentarse de su zona o territorio asignado, salvo en los casos preestablecidos y autorizados en forma escrita por la Gerencia;

h) Respetar los límites de su zona o territorio de operaciones, no efectuando o realizando ventas fuera del mismo, salvo autorización escrita de la Gerencia;

i) Ejecutar fielmente las órdenes o instrucciones impartidas por la Gerencia; cumplir las instrucciones que le fueren dadas a través de circulares, boletines o cartas personales, o por otros medios de comunicación; y no realizar ningún negocio o venta fuera de las condiciones normales relativas a precios, formas de pago, plazo de entrega y otras, debidamente establecidas y fijadas en las listas de precios, instrucciones, usos o costumbres, a menos que obtenga autorización expresa y escrita de la Gerencia, y

j) Mantener reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento directa o indirectamente en lo que tenga relación con los negocios del empleador o de sus clientes;

k) \_\_\_\_\_ .

**CUARTO.** El vendedor será remunerado con un sueldo base fijo de \_\_\_\_\_ pesos moneda legal (\$ \_\_\_\_\_ m/l), al mes, pagadero el último día hábil del mes respectivo en las oficinas del empleador.

El vendedor percibirá, además, una comisión \_\_\_\_\_ y un viático \_\_\_\_\_ d e \_\_\_\_\_ pesos moneda legal (\$ \_\_\_\_\_ m/l), por mes, que le será pagado previa presentación de la documentación justificativa de los gastos.

La gratificación legal será cancelada de acuerdo al artículo \_\_\_\_ \_ (47 ó 50) del Código del Trabajo.

El empleador se reserva el derecho de efectuar los descuentos previsionales, tributarios y de cualquiera otra especie que le sean legalmente procedentes.

Las remuneraciones se liquidarán y pagarán mensualmente.

**QUINTO.** Las funciones del vendedor requerirán dedicación exclusiva, moralidad y rectitud en su comportamiento, y le quedará absolutamente prohibido realizar cualquier otro trabajo remunerado o no, en los días hábiles en los que deba dedicarse al ejercicio de las funciones a que está obligado.

**SEXTO.** El trabajador tendrá las siguientes prohibiciones:

a) Prestar servicios a otra empresa, personas e instituciones y/o dedicar su tiempo en días hábiles a negocios o actividades particulares, aun cuando ello no obtenga beneficio pecuniario alguno, a menos que la Gerencia lo haya autorizado por escrito, en cada caso;

b) Ejecutar el vendedor por sí o por interpósita persona negociaciones que queden sometidas dentro del giro de la empresa, salvo que ésta le otorgue autorización por escrito para ello, en cada caso;

c) Contraer el vendedor deudas con clientes de la empresa, cuyos montos no guardan relación con sus entradas ordinarias;

d) Comunicar datos confidenciales a terceros acerca de los negocios del empleador o de los clientes de éste;

e) Presentarse o efectuar su trabajo en estado de ebriedad o drogado, y

f) En general, infringir cualquiera de las obligaciones y/o prohibiciones que imponen al vendedor el presente contrato, o el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

g) \_\_\_\_\_ .

**SÉPTIMO .** El presente contrato será de duración indefinida/plazo fijo y se rán causales de terminación las contenidas en la legislación aplicable (Título V, Libro I, Código del Trabajo).

**OCTAVO.** Se deja constancia que el vendedor ingresó al servicio del empleador el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ .

**NOVENO.** Para todos los efectos de este contrato las partes constituyen domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_ y se someten a la jurisdicción de sus Tribunales.

**DÉCIMO.** El presente contrato se firma en \_\_\_\_ ejemplares, quedando una copia en poder del vendedor, quien declara recibirla a su entera satisfacción, en este acto, conjuntamente con un ejemplar del reglamento interno.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

## **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

### **Jurisprudencia judicial**

#### **Declaración de existencia de contrato de trabajo; inexistencia de horario y falta de exclusividad no obsta a calificación de contrato de trabajo**

Los hechos indicados permiten concluir que el actor prestó servicios bajo la modalidad contemplada en el artículo 22 inciso segundo, que precisamente da cuenta de agentes comisionistas y, vendedores viajantes y cobradores, que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. En efecto el actor se desempeñó como vendedor comisionista, en el sur del país, lo que también puede asimilarse a vendedor viajero y además efectuó labores de cobrador, lo que la hipótesis legal contempla. En estas circunstancias, el hecho de carecer de un horario no desvirtúa el hecho de poseer un contrato de trabajo, pues es una hipótesis que el propio legislador contempla en la norma referida, al exceptuarlos de la misma. Por otro lado, que el actor no haya prestado servicios de manera exclusiva, tampoco desvirtúa lo concluido, primero porque la exclusividad no es un elemento determinante para configurar o no la relación laboral y en este caso en particular nada altera la relación laboral que mantuvo con la contraria, pues la hipótesis legal no lo establece como requisito, es más considera como trabajadores a los que se desempeñen para distintos empleadores y lo segundo porque el propio empleador permite tal situación al disponerlo expresamente en el contrato de prestación de servicios, documento con el que se pretende dar forma jurídica a una prestación de servicios que es eminentemente laboral. (Considerando sexto)

Juzgado del Trabajo, 03/09/2013, Rol: T-268-2013

Cita online: CL/JUR/3206/2013

#### **Excepción de incompetencia del tribunal. Determinación del tribunal competente**

Como lo dejó establecido el juez a quo en la sentencia apelada, motivos 4º y 5º que esta Corte hace suyos, la demandada principal tiene su domicilio en la ciudad de Coronel y los servicios se prestaron en esa ciudad. El artículo 10 del Código del Trabajo señala que "el contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: N° 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 el presente caso, según se lee del contrato de trabajo de fojas 1, las partes no precisaron el lugar donde se prestarían los servicios, por lo que se presume que será en el lugar en que se firma el contrato. Así lo ha dicho la Excma. Corte Suprema en sentencia

de fecha 26 de septiembre de 1995, causa Rol N° 6751 (Manual de Consultas Laborales N° 199, Edit. LexisNexis). (Considerando 4°)

Corte de Apelaciones de Concepción, 02/05/2005, Rol: 2694-2004

Cita online: CL/JUR/3455/2005

## **24. CONTRATO DE TRABAJO DE VENDEDOR O EJECUTIVO COMERCIAL**

En Santiago, a \_\_\_\_\_, entre la Empresa \_\_\_\_\_, representada por \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en esta ciudad, en adelante "la empresa", y don \_\_\_\_\_, chileno domiciliado en \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_ el "El trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

*PRIMERO.* La Empresa, por el presente acto contrata los servicios de don \_\_\_\_\_ quien se obliga a desempeñar el cargo de **EJECUTIVO(A) COMERCIAL** el que desarrollará en el establecimiento/sucursal/empresa \_\_\_\_\_ sin perjuicio de desempeñar transitoriamente dichas labores en otros establecimientos, dentro de la misma ciudad, si las necesidades de la empresa así lo requieren y no importen menoscabo para el trabajador.

*SEGUNDO.* Serán obligaciones principales de parte del trabajador las siguientes:

- a) Vender los productos y servicios, visitar clientes, mantener cartera de clientes, asesorarlos respecto de productos nuevos y precios;
- b) Reportar las visitas;
- c) Asistir a las reuniones de ventas;
- d) Prospectar al máximo los territorios asignados;
- e) Atender y canalizar correctamente reclamos;
- f) \_\_\_\_\_.

*TERCERO.* Sin perjuicio de las obligaciones descritas en la cláusula anterior, el trabajador se obliga, además a:

- a) Mantener la debida reserva acerca de los hechos, información o documentos que lleguen a su conocimiento y cuya divulgación pueda perjudicar de cualquier forma a la empresa o cualquier uso que no sea el objetivo de este contrato;

b) Observar en todo momento normas de adecuada conducta con el personal y clientes de la Empresa;

c) Cumplir en forma estricta las instrucciones que se reciba de sus jefes y desarrollar su trabajo con adecuada diligencia y velocidad, dedicando toda su atención y actividad a las labores que se le han encomendado;

d) Abstenerse de llevar a cabo directa o indirectamente cualquier negociación que diga relación con el giro del negocio que pueda causar perjuicios a la Empresa;

e) \_\_\_\_\_ .

**CUARTO.** De acuerdo a lo establecido en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, el trabajador está excluido de la limitación de la jornada, ya que conforme a la naturaleza de las funciones para las que ha sido contratado, no está sujeto a fiscalización superior inmediata. En consecuencia, no tendrá derecho al pago de horas extraordinarias, sin perjuicio de lo cual el empleador se reserva expresamente el derecho de ejercer los controles que estime pertinentes, orientados exclusivamente a verificar la asistencia del trabajador y el oportuno cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

Para cumplir este objetivo deberá presentarse diariamente a la empresa, a las \_\_\_\_ horas, y firmar el libro de asistencia correspondiente o cualquier otro medio que la empresa designe.

**QUINTO.** La remuneración del trabajador se determinará de la siguiente forma:

a) El trabajador percibirá un sueldo mensual base de \$ \_\_\_\_\_ .

b) El trabajador tendrá derecho al pago de una gratificación garantizada, la que se pacta en virtud de la facultad establecida a las partes por el art. 46 del Código del Trabajo, cuyo monto anual será de 25% de los sueldos pactados en el párrafo anterior para dicho período con un tope en el año de 4,75 ingresos mínimos. Esta gratificación se pagará mensualmente en doceavos y se liquidará conjuntamente con las remuneraciones del período respectivo.

c) También queda establecido que el trabajador percibirá como beneficios adicionales de \$ \_\_\_\_\_ pesos por concepto de colación y \$ \_\_\_\_\_ por concepto de movilización. Ambos conceptos se cancelarán por día efectivamente trabajado/mensualmente.

Las remuneraciones se pagarán por mensualidades vencidas, previa deducción de los descuentos previsionales, tributarios u otros que legalmente proceda.



Además, el trabajador tendrá derecho a un premio mensual que se calculará de acuerdo al grado de cumplimiento de las metas de ventas nuevas y su respectiva cobranza que se fijen anualmente, en base a la siguiente forma:\_\_\_\_\_ .

*SEXO.* La empresa podrá otorgar a los ejecutivos premios o incentivos adicionales a la remuneración pactada en la cláusula anterior, las que se cancelarán mensualmente y que constituirán una mera liberalidad por parte del empleador. Estos incentivos podrán ser modificados en cualquier momento, de acuerdo a los planes de promoción de productos que establezca la empresa.

*SÉPTIMO.* El presente contrato es de carácter fijo/indefinido y regirá desde el \_\_\_\_\_ hasta el \_\_\_\_\_ .

*OCTAVO.* De toda modificación que se introduzca al presente contrato se dejará constancia en anexo, el que será suscrito por ambas partes.

Asimismo, se establece que cualquier prestación o beneficio ocasional que el empleador otorgue en forma unilateral se entenderá conferido a título de mera liberalidad.

*NOVENO.* Se deja expresa constancia de que el trabajador ingresó a prestar servicios a la Empresa con fecha\_\_\_\_\_ .

*DÉCIMO.* Las partes fijan su domicilio en la ciudad de Santiago.

*UNDÉCIMO.* En comprobante se firma el presente documento en \_\_\_\_\_ ejemplares, quedando \_\_\_\_\_ de ellos en poder de la Empresa y \_\_\_\_\_ en poder del trabajador.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículos 22 y 46.

##### **Dictámenes**

##### **Legalidad de cláusulas en contratos de agentes de ventas**

Fecha: 19/12/2003

Este dictamen trata sobre la procedencia de fecha de contratos, cláusula del contrato no puede dejar condicionada remuneración al pago de prima y no se ajusta a derecho que se otorgue mandato al empleador para constituir título ejecutivo en contra del trabajador por anticipos otorgados.

Ord.: Nº 5.479/261

Mediante presentación del Ant. 4), se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de legalidad de cláusulas del nuevo contrato de trabajo suscrito entre Empresa Seguros de Vida Security Previsión S.A. y su personal de vendedores, en los siguientes aspectos:

1) Procedencia que se registra como fecha de celebración del contrato el 1º de junio del 2002, en circunstancias que ello ocurrió en junio del 2003.

2) Devolución por el trabajador de premios, bonos y cualquiera otra remuneración, según cláusula sexta del contrato de trabajo, al quedar condicionados estos beneficios al pago de prima del seguro y a vigencia del contrato de seguro por el asegurado.

3) Procedencia de cuenta corriente entre la empresa y el trabajador, según cláusula segunda de anexo de contrato, respecto del pago de bono de formalización y permanencia, que de dar resultado negativo al término del contrato el trabajador autorizaría su descuento en el finiquito,. En relación al mismo bono, de no lograrse el pago del saldo negativo en el finiquito, el trabajador otorgaría mandato irrevocable al empleador para que constituya título ejecutivo a su favor, o para la aceptación de letras de cambio por la diferencia.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) En cuanto a la fecha de celebración del nuevo contrato de trabajo, el artículo 9º, incisos 1º y 2º, del Código del Trabajo, dispone:

"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.

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio de determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales".

De la disposición legal antes citada se deriva que si bien el contrato de trabajo es consensual, es decir, se perfecciona por el simple consentimiento

o acuerdo de las partes, su escrituración es obligatoria, más bien por vía de prueba y no de existencia, la que debe cumplirse por regla general dentro de un plazo de quince días de incorporado el trabajador a sus labores, plazo que de no ser respetado, lleva a que se sancione al empleador con multa por la omisión.

Por otra parte, el artículo 10 N° 1 del Código del Trabajo, precisa:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

1.- Lugar y fecha del contrato".

De esta manera, escriturado el contrato de trabajo, debe contener como una de las cláusulas mínimas, el lugar y fecha de su celebración.

Pues bien, analizadas en conjunto las disposiciones legales anteriores, es posible concluir que todo contrato de trabajo una vez escriturado deberá contener entre otras menciones la fecha de su celebración, la que se deberá precisar en un día, mes y año determinado, que recaerá ordinariamente dentro del plazo máximo de quince días para la escrituración del contrato,

Ahora bien, en la especie, de informe de fiscalización del Ant. 2), se desprendería que en la empresa, para los agentes de ventas contratados con anterioridad al mes de septiembre del año 2002 los nuevos contratos de trabajo aparecen fechados en el mes de junio del 2002, en circunstancias que habrían sido suscritos en el período septiembre y noviembre del 2002, lo que conduce a que la fecha de celebración no correspondería a la real y efectiva, de acuerdo a la ley, lo que conlleva infracción a las disposiciones legales en estudio, debiendo modificarse los contratos registrando la fecha real.

2) En cuanto a condicionar el pago de premios, bonos y cualquier otra remuneración del trabajador al pago de la prima y la vigencia de los contratos de seguro por los asegurados, el ejemplar de contrato de trabajo acompañado, de fecha 01.08.2003, en su cláusula décima, estipula:

"Si el contratante de cualquier póliza de seguro suscrita por intermedio del trabajador, no ha pagado la prima correspondiente, los premios, bono o cualquier otra remuneración ocasional que hubiere recibido el trabajador de las señaladas en la cláusula sexta, a consecuencia de la celebración de la póliza de seguro, deberán ser devueltas al empleador, quedando autorizado desde ya, este último, para descontar o compensar dichas cantidades de o con las remuneraciones mensuales del trabajador, o de cualquier otra suma que la empresa le adeude o llegue a adeudarle".

A su vez, la cláusula sexta del contrato, citada en el texto anterior, señala:

"Cualquier premio o beneficio ocasional o periódico que el empleador conceda al trabajador fuera de los que le corresponda contractualmente, se entenderá conferido a título de mera liberalidad, no dando derecho futuro alguno. El empleador podrá suspenderlo o modificarlo a su entero arbitrio".

De la consideración conjunta de las estipulaciones anteriores se desprende que por el hecho del no pago por el asegurado de la prima del contrato de seguro celebrado por intermedio del trabajador, éste deberá devolver al empleador, o ser descontadas de su remuneración, o compensadas con ella, los premios, bonos o cualquier otra remuneración ocasional que hubiere percibido, conferidas como mera liberalidad, con motivo de la obtención del contrato de seguro.

En otros términos, el pago de los premios, bonos o cualquiera remuneración ocasional, fuera de las contractuales que el empleador pagaría al trabajador, quedarían sujetas a una modalidad o condición dependiente de la conducta de un tercero ajeno al contrato de trabajo, como sería el asegurado, de pagar la prima de la póliza, lo que de no hacer llevaría al descuento, devolución o compensación de tales premios, bonos u otras remuneraciones ocasionales.

Pues bien, al respecto, la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictámenes Ords. N°s. 900/63, de 04.03.93, precisa que el pago de la remuneración o retribución por la prestación de los servicios al trabajador "nace a la vida jurídica en el momento mismo en que se efectúa la prestación, como una obligación pura y simple, sin que le afecte limitación alguna, no siendo viable, por tanto, que el empleador lo supedite al cumplimiento de una modalidad como sería el caso de una condición, esto es un hecho futuro e incierto el cual producido extinguiría el derecho al pago".

En la especie, el trabajador contratado como agente de venta de seguros cumple con la prestación de servicios convenida al lograr con el cliente la celebración del contrato de seguro, lo que obliga correlativamente al empleador al pago de la remuneración por tal circunstancia, sin que ella pueda quedar sujeta a devolución a éste por la conducta posterior del tercero o cliente del contrato de seguro, como sería no pagar la prima, si ello es extraño enteramente a la prestación de servicios del trabajador y el tercero a la relación laboral con el empleador.

Concluir lo contrario, es decir, que el trabajador asuma con su remuneración la contingencia de pago o no de la prima de la póliza por el asegurado, significaría hacer recaer sobre él el riesgo propio de la empresa, lo que afectaría el principio de la ajenidad del contrato de trabajo, que hace del empleador tal riesgo.

En nada podría hacer variar lo anterior el hecho que la cláusula contractual en comento se refiera a que se trata del pago de premios, bonos o remuneraciones ocasionales que se otorgan al trabajador como mera liberalidad del empleador, no constituyendo derecho, si jurídicamente conforme a lo dispuesto en el artículo 41, inciso 1º del Código del Trabajo, toda contraprestación en dinero o adicionales en especies avaluables en dinero que pague el empleador al trabajador a causa del contrato de trabajo constituye remuneración, a menos que esté exceptuada en el inciso 2º de la misma disposición, lo que no es del caso, lo que lleva a que tales pagos sean remuneración conforme a derecho y se rijan por la normatividad legal correspondiente, aplicándoseles la doctrina antes citada.

Por otra parte, al caracterizarse el pago de premios, bonos o remuneraciones ocasionales como mera liberalidad del empleador se contraviene el principio de la certeza de la remuneración, consagrado en el Nº 4 del artículo 10 del Código del Trabajo: "El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: 4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada".

En efecto, si los estipendios indicados quedan sujetos en su pago a la mera voluntad o liberalidad del empleador, no existe certeza para el trabajador respecto del monto y percepción de tales remuneraciones, lo que afecta igualmente la legalidad de la cláusula sexta del contrato. Así lo ha precisado la doctrina, entre otros, en dictamen Ord. Nº 5.301/251, de 14.09.92.

3) Respecto de la creación de una especie de cuenta corriente con el trabajador por el pago del bono de formalización y permanencia, el Nº 4 de la cláusula primera del anexo de contrato de trabajo acompañado, estipula, en lo pertinente:

"Adicionalmente a la comisión por suscripción, a las comisiones adicionales y a las comisiones por mantención, señaladas en los números 1, 2 y 3 precedentes el trabajador tendrá derecho a un Bono por Formalización y Permanencia por los seguros intermediados por él, que se pagará por única vez a la fecha de formalización de la póliza, esto es la fecha del pago de la primera prima".

A su vez, la cláusula segunda del mismo anexo de contrato, señala, en lo que interesa:

"Las partes acuerdan que, una vez que el empleador anticipe el pago del bono por formalización y permanencia señalado, que aún no se ha devengado, se generará una cuenta corriente entre el trabajador y el empleador, la que se liquidará mensualmente, junto con el pago de la remuneración respectiva, generándose en la cuenta corriente un saldo, que en caso de ser positivo (esto es a favor del trabajador) se pagará

conjuntamente con la remuneración mensual respectiva. En caso de ser negativo (esto es, a favor del empleador) se traspasará a la liquidación del mes siguiente, generándose un nuevo saldo, y así sucesivamente.

En el presente acto el trabajador autoriza expresamente al empleador para que éste a la terminación de la relación laboral y cualquiera sea la causa por la cual ella se produzca, se pague del saldo negativo que resulte de liquidar la cuenta corriente señalada precedentemente, con cargo a los haberes que resulten a favor del trabajador en el finiquito respectivo, con prioridad sobre cualquiera otra deuda del trabajador, interna o externa al empleador.

Asimismo, el trabajador, y para estos efectos también el mandante, otorga poder irrevocable al empleador, la compañía Seguros Vida Security Previsión S.A., y para estos efectos también el mandatario, para que además de actuar en nombre propio, lo haga también en representación suya, facultándolo expresamente para documentar un título ejecutivo a fin de facilitar el cobro de toda suma que el trabajador o mandante pudiere adeudar al mandatario a la terminación del contrato y que no haya podido satisfacerse con el producto del finiquito, con motivo de los saldos negativos que se generen a la liquidación final de la cuenta corriente señalada; facultando el mandante en forma expresa al empleador para que en su nombre y representación proceda a aceptar letras de cambio y/o a suscribir pagarés a la vista o a la orden de la Compañía empleadora, por las sumas que el trabajador adeude a esta última con motivo de los saldos negativos que se generen a la liquidación final de la cuenta corriente señalada, pudiendo al efecto el mandatario efectuar toda la tramitación y acciones pertinente para el cumplimiento del pago".

Pues bien, de las estipulaciones anteriormente citadas se desprende que el bono denominado de formalización y permanencia se paga por única vez al trabajador a la fecha de pago de la primera prima por el asegurado, y que si es anticipado por el empleador, se origina una cuenta corriente con el trabajador cuyo saldo de ser negativo se traspasa a la liquidación del mes siguiente y así sucesivamente, y de mantenerse el saldo y terminar el contrato de trabajo el trabajador autoriza para que el empleador lo descuenta del finiquito, de cualquier haber que resulte a su favor, otorgándole además mandato para constituir título ejecutivo en su contra por el saldo de persistir, y para aceptar en su representación letras de cambio y/o suscribir pagarés por tales saldos.

Ahora bien, de las estipulaciones antes citadas es posible concluir que ellas no se ajustan a derecho, si por una parte condicionan el pago del bono de formalización y permanencia al pago por el asegurado de la primera cuota o prima del seguro, lo que de acuerdo a lo expresado en la respuesta anterior no es procedente jurídicamente, si se está condicionando la remuneración al hecho de asumir el riesgo del pago del seguro, que compete

a la empresa, y a la actuación o conducta de un tercero ajeno a la relación laboral.

Tampoco lo es, por otro lado, la circunstancia que el trabajador renuncie anticipadamente, durante la vigencia del contrato, a cualquier haber que le corresponda percibir en el finiquito, autorizando descuentos del mismo, como, asimismo, otorgue mandato al empleador también en el contrato para formalizar título ejecutivo o suscribir pagaré en su contra, por saldos de anticipos del bono mencionado que adeudaría igualmente terminado el contrato de trabajo.

En efecto, la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictamen Ord. N° 4.670/191, de 05.11.2003, señala que encontrándose vigente el contrato de trabajo "en la legislación laboral impera el principio de la irrenunciabilidad de derechos para el trabajador, en virtud del cual según el artículo 5º, inciso 2º, del Código del Trabajo, "Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo", lo que aplicado en la especie significa que el trabajador tiene el derecho irrenunciable a recibir la remuneración completa por la prestación de sus servicios, como asimismo los demás haberes que le correspondan durante el contrato o a su término a menos que por disposición expresa de la ley se contemple por excepción algún descuento, bajo las condiciones expresas en que se ordena, irrenunciabilidad de orden público que mientras esté vigente el contrato no permite disponibilidad o acuerdo de las partes de la relación laboral, como ocurriría si ello se pacta en el contrato como en el caso en estudio.

Del mismo modo, y en cuanto a otorgamiento en el contrato de trabajo de mandato al empleador para constituir título ejecutivo o aceptar letras de cambio o pagarés en los cuales el trabajador aparece como obligado por saldos de anticipos de remuneración, también la doctrina uniforme de la Dirección ha manifestado, entre otros, en dictamen Ord. N° 4.004/201, de 02.12.2002, que "no resulta procedente que el trabajador disponga anticipadamente de derechos laborales que le correspondan al término de la relación laboral, aun cuando lo haga a través de un contrato diferente, de mandato".

En la especie, aun cuando se trate de anticipos conferidos por el empleador por el concepto ya indicado, la procedencia de su devolución como se ha analizado no se ajustaría a derecho si se hace depender del pago de la prima del contrato de seguro, por lo que su reintegro obligado no podría pactarse estando vigente el contrato de trabajo, bajo la superposición de un contrato de mandato a favor del empleador, o de aceptación de letras de cambio o pagarés.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud.:

1) No procede conforme a derecho que los nuevos contratos de trabajo suscritos entre la empresa Seguros de Vida Security Previsión S.A. y el personal de agentes de ventas registren como fecha de celebración el mes de junio del año 2002, si efectivamente fueron convenidos entre los meses de septiembre y noviembre del 2002.

2) No resulta procedente que la cláusula décima del contrato de trabajo de los agentes de ventas de la empresa Seguros de Vida Security Previsión S.A. deje condicionado el pago de premios, bonos y cualquiera otra remuneración del trabajador al pago por el asegurado de la prima del contrato de seguro celebrado por su intermediación.

Asimismo, la cláusula sexta del contrato infringe el principio de la certeza de la remuneración, consagrado en el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo, al dejar sujeto el pago de premios y otros beneficios ocasionales a mera liberalidad del empleador.

3) Las cláusulas primera N° 4 y segunda del anexo de contrato de trabajo de agentes de ventas de la empresa Seguros de Vida Security Previsión S.A., no guardan conformidad a la ley al condicionar el bono de formalización y permanencia al pago de la primera prima del seguro por el asegurado, ni la formación de una cuenta corriente con el empleador por los anticipos de tal beneficio dependientes del pago del seguro, que se haría efectiva al término del contrato con cargo a cualquier haber que percibiera el trabajador, o que se otorgue mandato al empleador para constituir título ejecutivo en contra del trabajador, o para aceptar letras de cambio o pagarés para cubrir tales saldos.

Saluda a Uds. ,

María Ester Feres Nazarala,

Abogada, Directora del Trabajo

### **Jurisprudencia judicial**

#### **Contrato de trabajo. Remuneraciones.**

**Para que se devengue la comisión del ejecutivo de ventas éste debe haber finalizado el proceso completo**

Del contrato de trabajo del actor y de sus liquidaciones de remuneraciones, se concluye que la remuneración del actor es de carácter mixta, compuesta por conceptos fijos y variables. Los conceptos fijos son el sueldo base y la gratificación legal, los que constituyen remuneración, además de las asignaciones de colación y de movilización, las que no constituyen remuneración, sino sólo un reembolso de gastos. Los conceptos



variables son las comisiones y tratos. Respecto de las comisiones, según lo expresado por el propio actor al absolver posiciones, éstas se calculan sobre la base del número de conversiones de vehículos que el ejecutivo de ventas realice en un determinado mes. A ello se agrega un adicional, que es posterior y que dice relación con la carga de gas que realicen dichos vehículos. De lo expuesto se desprende que, para que se devengue la comisión del ejecutivo de ventas, éste debe haber finalizado el proceso completo, esto es, debe haber logrado la conversión del vehículo, por lo cual sin conversión no hay comisión. (Considerando 7 ° )

Juzgado del Trabajo, 15/03/2013, Rol: O-4382-2012

Cita online: CL/JUR/2477/201 3

**Al no haberse escriturado el contrato  
de trabajo favorece al trabajador la presunción del  
inciso 3º del artículo 9º del Código Laboral**

Por no haberse escriturado el contrato de trabajo le favorece al trabajador la presunción del inciso tercero del artículo 9º del Código Laboral, no desvirtuada y en su demanda este señaló que la remuneración pactada era la mínima legal más comisiones. La demandada no acreditó ninguna prueba en orden a demostrar cuales fueron las ventas y las comisiones pagadas a la trabajadora, de modo tal que el único parámetro sustentable para determinar el monto de las remuneraciones, es el ingreso mínimo mensual. (Considerando 7 ° )

Corte de Apelaciones de La Serena, 18/02/2011, Rol: 173-2010

Cita online: CL/JUR/1521/2011

**Se presume que estipulaciones del contrato son las  
manifestadas por trabajador al no estar éste por escrito**

Ante la falta de contrato escrito, se presume legalmente que las estipulaciones del contrato son las que ha manifestado el trabajador, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9º del Código del Trabajo, teniendo presente para ello, además, que la demandada no contradijo lo aseverado por el demandante en cuanto a que no le dio copia del contrato. En consecuencia, en lo que se refiere al plazo del contrato, tratándose de un vendedor comisionista, no parece verosímil que un contrato se pacte sólo por dieciocho días, ya que la experiencia indica que un período de prueba es de tres meses, en estos casos o, al menos de un mes; avala dicha conclusión lo aseverado por los testigos presentados por la demandada, don (...) y don (...) quienes han aseverado que habitualmente el contrato que acostumbra a hacer la empresa es por tres meses a prueba, para ver si el

trabajador cumple con las expectativas, aunque ninguno de ellos vio el contrato del actor. (Considerando 2º )

Corte de Apelaciones de Valparaíso, 13/07/2010, Rol: 259-2010

Cita online: CL/JUR/9283/2010

**Vendedor que atiende de mala forma a  
clientes incurre en causal de abandono del trabajo**

En la carta despido, mediante la cual se le comunica los motivos por los cuales se pone término al contrato, se señala que por negarse a trabajar sin causas justificadas en las faenas convenidas en el contrato. Para un vendedor negarse a atender, hacerlo en mala forma o retardar la atención sin causas justificadas, constituye un abandono de trabajo, del momento que sin un motivo valedero deja de trabajar en las faenas convenidas en el contrato, que es vender y atender al público que requiere sus servicios. (Considerandos 2º y 3º )

Corte de Apelaciones de Talca, 21/09/2009, Rol: 196-2009

Cita online: CL/JUR/1225/2009

**25. CONTRATO DE TRABAJO DE PROMOTOR**

En \_\_\_\_\_ , a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_ , entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_ , representada por don(a) \_\_\_\_\_ en su calidad de \_\_\_\_\_ , cédula de identidad N° \_\_\_\_\_ , ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_ , N° \_\_\_\_\_ , comuna de \_\_\_\_\_ , ciudad de \_\_\_\_\_ , que en adelante se denominará "el empleador", y don(a) \_\_\_\_\_ , de nacionalidad \_\_\_\_\_ nacido(a) el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ , cédula de identidad N° \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_ de profesión u oficio \_\_\_\_\_ de estado civil \_\_\_\_\_ , domiciliado en calle \_\_\_\_\_ , N° \_\_\_\_\_ , comuna de \_\_\_\_\_ , ciudad de \_\_\_\_\_ , procedente de \_\_\_\_\_ , que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

*PRIMERO.* El trabajador(a) se compromete a desempeñar las labores de promotor(a) de ventas bienes tangibles para la empresa \_\_\_\_\_ , en los establecimientos \_\_\_\_\_ en la ciudad de \_\_\_\_\_ con los deberes y atribuciones que el empleador le asigne o a cualquier otro trabajo similar que se le encomiende.

La función de promotor(a) de ventas es de dedicación exclusiva, requiere moralidad y rectitud en el trato con el público, y queda absolutamente prohibido para el trabajador realizar labores distintas a las que se señalan en este contrato.

*SEGUNDO.* El empleador podrá modificar por causa justificada, el recinto donde deben prestarse los servicios, con la única limitación que el nuevo sitio quede dentro de la misma ciudad o localidad.

*TERCERO.* El trabajador cumplirá una jornada ordinaria de trabajo de \_\_\_\_ horas semanales distribuidas de lunes a \_\_\_\_, de las \_\_\_\_ a las \_\_\_\_ horas.

La jornada diaria de trabajo será interrumpida por un descanso de colación de \_\_\_\_ minutos, entre las \_\_\_\_ y las \_\_\_\_ horas. Tiempo que no será imputable a la jornada de trabajo.

*CUARTO.* El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \$ \_\_\_\_ que será liquidado y pagado por período vencido, el último día hábil del mes.

Comisión de \_\_\_\_ % sobre las ventas que realice.

Además, el empleador pagará la gratificación legal (25% de la remuneración con tope de 4,75 IMM o 30% de las utilidades).

*QUINTO.* Las deducciones que el empleador podrá practicar a las remuneraciones del trabajador son las debidas a tiempo no trabajado por atrasos e inasistencias injustificadas y aquellas que autoriza el art. 58 del Código del Trabajo.

*SEXTO.* El empleador se obliga a otorgar al trabajador los siguientes beneficios:

- a) Colación/cheque restaurant \$ \_\_\_\_ por día/mensualmente;
- b) Movilización \$ \_\_\_\_ por día/mensualmente;
- c) \_\_\_\_\_ .

*SÉPTIMO.* Serán prohibiciones específicas del trabajador:

1. Efectuar negocios o actividades dentro del giro del negocio en que opera el empleador;
2. Ejecutar, durante la jornada de trabajo, actividades ajenas a su labor en la Empresa;

3. Consumir bebidas alcohólicas o drogas dentro de las horas de labor, dentro o fuera del establecimiento;

4. \_\_\_\_\_ .

**OCTAVO.** La duración del presente contrato de trabajo será definida, de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ pudiendo poner término por las causales establecidas en la legislación vigente.

**NOVENO.** Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del em pleador el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ .

**DÉCIMO.** El contrato presente se firma en \_\_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de él, que es el fiel reflejo de la relación laboral convenida.

\_\_\_\_\_

Firma y ti mbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículo 58.

##### **Dictámenes**

##### **Reponedor y promotor están excluidos de limitación de jornada**

Fecha: 11/01/2001

En este dictamen déjanse sin efecto las instrucciones N° 08.02.99-551 de 25.06.99, mediante las cuales se ordena a la Empresa Corporación Tres Montes agregar al contrato de trabajo cláusula sobre jornada semanal, conforme al inciso 1 ° del artículo 22 del Código del Trabajo y llevar registro control de asistencia respecto del personal de la misma que se desempeña como reponedor y promotor.

Cita online: CL/JADM/835/2001

Ord.: N° 0192/0015

Mediante presentación del antecedente 3), han solicitado reconsideración de instrucciones N° 08.02.99-551, de 25.06.99 a través de las cuales se ordena a la Empresa Corporación Tres Montes S.A., agregar cláusula al

contrato de trabajo sobre jornada semanal, conforme al inciso 1 ° del artículo 22 del Código del Trabajo y llevar registro control de asistencia respecto del personal de la misma que se desempeña como reponedor y promotor.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 22 del Código del Trabajo, establece:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento".

De la norma legal transcrita se infiere que la jornada ordinaria máxima de trabajo tiene una duración de cuarenta y ocho horas semanales.

De la misma disposición fluye que los dependientes que laboran sin fiscalización superior inmediata, entre otros trabajadores contemplados en el precepto en referencia, se encuentran excluidos de la referida limitación de jornada, y por tanto, deben entenderse liberados de la obligación de registrar su asistencia en conformidad a lo prevenido en el artículo 33 del Código del Trabajo.

Sobre el particular, cabe tener presente que este Servicio, en relación a la norma en comento, reiteradamente ha señalado que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativos:

"a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.

b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa, o establecimiento, y

c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito este que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor".

Ahora bien, en la situación en consulta, de acuerdo a los antecedentes reunidos en torno a este asunto, en especial informe de la fiscalizadora Sra.

María Cecilia Abarzúa Navarrete, se ha podido establecer que los trabajadores de que se trata prestan servicios en diversos supermercados de la ciudad de Chillán, concurriendo, indistintamente, a dos o tres establecimientos cada día.

Asimismo, aparece que las labores que realiza la Empresa que detenta la calidad de empleadora del personal en comento es de reposición y promoción de mercaderías, la cual opera con el personal asignado a los Supermercados respectivos quienes ejecutan sus servicios en forma independiente, no existiendo jerarquía entre ellos, toda vez que el único control que existe a su respecto es ejercido por el supermercado en el marco de las relaciones comerciales existentes con la prestadora de servicios.

De los mismos antecedentes se desprende que los trabajadores de que se trata no están afectos a limitación de jornada, permaneciendo en los supermercados sólo el tiempo necesario para ejecutar la labor correspondiente.

Los hechos expuestos en párrafos precedentes, permiten sostener que el personal de que se trata en el desempeño propiamente tal de sus funciones laboran sin fiscalización superior inmediata toda vez que, como ya se dijera, trabajan sin un control directo sobre las labores que ejecutan.

De consiguiente, forzoso es concluir que el personal de la Empresa CMT Chile S.A. que presta funciones de promoción y reposición de mercaderías en los supermercados de la ciudad de Chillán se encuentra excluido de la limitación de la jornada de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpla en informar a Ud. que se dejan sin efecto las instrucciones N° 08.02.99-551, de 25.06.99, mediante las cuales se ordena a la Empresa Córpora Tres Montes agregar al contrato de trabajo cláusula sobre jornada semanal, conforme al inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo y llevar registro control de asistencia respecto del personal de la misma que se desempeña como reponedor y promotor.

Saluda a Ud.,

María Ester Feres Nazarala,

Abogada, Directora del Trabajo

## **Jurisprudencia judicial**

### **No se advierte vulneración de ley al considerar que medida de traslado de trabajador fue en represalia a una demanda de sindicato en contra de la empresa por cobro de comisiones**

La sentenciadora, luego de analizar la prueba rendida, argumenta que si bien el contrato de trabajo de la actora estipula que podrá prestar sus servicios en cualquiera de las tiendas de la zona geográfica correspondiente a la actividad comercial de la demandada y que existe un acuerdo entre las partes en cuanto a que la trabajadora prestará tales servicios en el local (referido) hasta el último día hábil octubre de 2011, también considera la calidad de dirigente sindical aforada de la demandante, su traslado producido en forma que califica de abrupta a otra tienda con un espacio pequeño contando con un solo atril de mercadería en un espacio reducido, el haber sido considerado este traslado como represalia ante los socios del sindicato, el que se vio menoscabado, medida coetánea a una demanda del sindicato en contra de la empresa por cobro de comisiones, consideraciones que llevaron al juez a concluir que el traslado de la trabajadora a un lugar diferente de aquel en que prestó servicios por más de dos años estaba destinado a la afectación de la actividad sindical. De conformidad a los hechos así establecidos no se aprecia que la sentencia haya vulnerado las normas legales invocadas por el recurrente. En efecto, en materia laboral, en que rigen principios distintos de los que inspiran las normas del derecho privado en materia contractual civil, en las que prima la autonomía de la voluntad sin resultar involucrado el interés social, no resulta íntegramente aplicable la denominada ley del contrato que emana del artículo 1545 del Código Civil, ni la presunción de buena fe que establece el artículo 707 del mismo Código, destinados a regir relaciones jurídicas de distinta naturaleza. Así, en materia laboral, la legislación permite al trabajador presentar solo indicios suficientes de que se ha producido la conducta o práctica que se alega, indicios que en el presente caso tanto el juez de la causa como esta Corte estiman producidos, lo que excluye toda posibilidad de vulneración de la normativa que el reclamante estima infringida. También concluye la sentencia impugnada que la actitud de la empleadora afectó la actividad sindical y que era eso lo que buscaba, precisamente, el traslado de la trabajadora a otro local comercial, situación fáctica que permite concluir que tampoco se han infringido las disposiciones de los artículos 243 y 289 del Código del Trabajo. La infracción de ley que se denuncia como motivo de nulidad tiene por objeto fijar el recto sentido o alcance de las normas que se dicen afectadas, ya sea porque se desatienden en un caso previsto por ellas, cuando en su interpretación el juez contraviene fundamentalmente su texto, o cuando les da un alcance distinto ya sea ampliando o restringiendo sus disposiciones, sin que ninguna de estas situaciones se haya producido en la sentencia impugnada de nulidad. (Considerandos 4º a 7º )

Corte de Apelaciones de Santiago, 25/07/2012, Rol: 516-2012  
Cita online: CL/JUR/3882/2012

**No le cabe responsabilidad a empresa demandada como principal si no se acredita relación contractual entre ésta y el empleador contratista que dé lugar a régimen de subcontratación**

Que como se aprecia (del artículo 183 A del Código del Trabajo), uno de los elementos para que exista régimen de subcontratación consiste en la existencia de un acuerdo contractual entre el empleador, que pasa a llamarse "contratista o subcontratista", en virtud del cual se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal. Que como se advierte de la presente causa, lo único que se conoce es que el actor prestaba servicios en el interior de los establecimientos de demandados subsidiarios, y que contaba con contrato de trabajo con la empresa demandada principal, sin embargo, no fue posible determinar que haya un contrato o acuerdo entre el empleador y las otras dos demandadas, puesto se ha hecho mención en los hechos no controvertidos que el actor se desempeñaba como promotor, labor en que como se sabe, se dan a conocer las características de productos, que no necesariamente proviene de un acuerdo contractual con la tienda en que se trabaja, sino que con las marcas de los productos que se venden. De esta manera, al no haberse podido acreditar la existencia de un acuerdo contractual entre el empleador y las empresas principales, este juez desestimaré la existencia de un régimen de subcontratación entre el actor y las demandadas subsidiarias. (Considerando 12º )

Juzgado del Trabajo, 27/03/2012, Rol: O-4048-2011

Cita online: CL/JUR/1461/2012

**No opera presunción de jornada de trabajo si supervisión funcional directa, al ejercerse vía telefónica y sobre labores ya realizadas, no alcanza la forma y oportunidad en que trabajador ejerce sus funciones**

Verificándose estas condiciones, es pertinente abordar el objeto de la supervisión, esto es, la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores. Tal requisito de la presunción debe entenderse dirigido a que el control que tiene el superior jerárquico respecto del trabajador se involucra en la forma como lleva a cabo sus funciones y el espacio temporal en que las ejecuta. En este punto cobra relevancia que, tal como se estableció, los demandantes desempeñan sus labores ubicados en distintos puntos de la ciudad, de suerte tal que es imposible para los trabajadores contar con la compañía del supervisor en forma permanente, motivo por el cual el contacto con éste es, precisamente, vía telefónica. Ahora bien, esta misma forma de comunicación no presencial presenta una serie de limitaciones que hace imposible un control exhaustivo del supervisor. En efecto, él no presencia la prestación de servicios de los demandantes, y por



ello no es factible que ejerza supervisión respecto de la forma en que los trabajadores desempeñan sus servicios, siendo su control bastante residual, consistente en las llamadas a los clientes que están dentro de la gestión del ejecutivo. Sin embargo, ese control, al basarse en las opiniones e informaciones proporcionadas por un tercero, deja de ser directo, a pesar de vincularse con las funciones del trabajador y por lo mismo no cumple con condiciones de cercanía con la conducta del vendedor como para considerar que ella alcanza a la forma y oportunidad en que el trabajador cumple con sus labores. En suma, la supervisión funcional directa que ejerce el supervisor no alcanza a la forma y oportunidad en que los demandantes ejercen sus funciones, ya que en este punto dicho control es indirecto. La anterior convicción, en cuanto a la carencia del requisito del objeto supervisado para encontrarnos ante la tercera presunción de la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo es incluso alcanzada por el propio legislador, al prever, al final del párrafo, que se entiende que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente. Es decir, la propia norma en comento prescribe que, para el caso de trabajadores que sólo deben rendir cuenta de su gestión, lo que ocurre en este caso a través de las reuniones matinales de los grupos de ventas, y se reportan esporádicamente, como también ocurre con ellos dado que no se les controla permanentemente, debe entenderse que no opera la presunción de jornada de trabajo. (Considerando 10º )

Juzgado del Trabajo, 24/02/2012, Rol: O-3719-2011

Cita online: CL/JUR/1435/2012

**La subordinación y dependencia, características del contrato de trabajo, se manifiesta a través de distintas expresiones externas, tales como: la supervigilancia del empleador en el desarrollo de las funciones del trabajador y el reconocimiento del primero de descanso semanal y vacaciones anuales**

La subordinación y dependencia, características del contrato de trabajo, al tenor, entre otras, de las normas transcritas (los artículos 3º letra b, 7º y 8º del Código del Trabajo), se manifiestan a través de distintas expresiones externas, que permiten, en definitiva, distinguir este contrato de otras figuras jurídicas, con las que fácilmente se crean confusiones, ya que el límite, muchas veces difuso, está dado por un asunto práctico, siendo así que la subordinación y dependencia en una relación de tipo laboral se trasunta, según la jurisprudencia judicial y administrativa, en demostraciones tales como la facultad de mando del empleador y la correlativa obligación del trabajador de acatar las órdenes de aquel, la continuidad en los servicios, la supervigilancia en el desarrollo de las funciones, la concurrencia diaria al lugar de trabajo, el cumplimiento de horarios diario y semanal, el hecho que la remuneración constituya la única o principal fuente de ingreso del trabajador, el reconocimiento del descanso semanal y vacaciones anuales,

ejecución personal del trabajo por parte del empleado, periodicidad en el pago de las remuneraciones, todas manifestaciones que poseen diversos grados de estrictez y concurrencia dependiendo de la actividad que se desarrolle. (Considerando 6º )

Juzgado de Letras del Trabajo, 25/11/2010, Rol: O-2518-2010

Cita online: CL/JUR/15742/2010

## 26. CONTRATO DE TRABAJO DE JUNIOR

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_\_, entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por don(a) \_\_\_\_\_ en su calidad de \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_ que en adelante se denominará "el empleador", y don(a) \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_ nacido(a) el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_ de profesión u oficio \_\_\_\_\_ de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

1º.- El trabajador se compromete a desempeñar el trabajo de junior o mozo en el recinto de la industria o establecimiento \_\_\_\_\_, ubicado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ comuna de \_\_\_\_\_ ciudad de \_\_\_\_\_ con los deberes y atribuciones que el empleador le asigne o a cualquier otro trabajo similar que se le encomiende.

2º.- El trabajador realizará las labores de mozo, aseo y mandados. (Opcional).

3º.- El trabajador cumplirá una jornada ordinaria de trabajo de \_\_\_\_\_ horas semanales distribuidas de lunes a \_\_\_\_\_, de las \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas.

La jornada diaria de trabajo será interrumpida por un descanso de colación de \_\_\_\_\_ minutos, entre las \_\_\_\_\_ y las \_\_\_\_\_ horas. Tiempo que será de cargo del \_\_\_\_\_.

El trabajador se compromete a la vez, a cumplir la jornada de trabajo convenida en el presente contrato en su totalidad.

4º.- El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \$ \_\_\_\_\_(\_\_\_\_ pesos) que será liquidado y pagado por período vencido en el lugar del trabajo.

5º.- Las deducciones que el empleador podrá practicar a las remuneraciones del trabajador son las debidas a tiempo no trabajado por atrasos e inasistencias injustificadas y aquellas que autoriza el artículo 58 del Código del Trabajo.

6º.- El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por el empleador por medio de jefes inmediatos o superiores, a cumplir su funciones con el debido cuidado y a respetar las normativa contenida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (cuando exista en la empresa), que declara conocer y que se consideran parte integrante del presente contrato, recibiendo un ejemplar en este acto.

7 º.- El empleador se obliga a otorgar al trabajador los siguientes beneficios:

\_\_\_\_\_ .

\_\_\_\_\_ .

8 º.- Serán obligaciones específicas del trabajador:

\_\_\_\_\_ .

\_\_\_\_\_ .

9 º.- Serán prohibiciones específicas del trabajador:

\_\_\_\_\_ .

\_\_\_\_\_

10 º.- La duración del presente contrato de trabajo será indefinida, pudiendo tener término por las causales establecidas en la legislación vigente.

11 º.- Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ .

12 º.- El contrato presente se firma en \_\_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de él, que es el fiel reflejo de la relación laboral conv enida.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

## INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO

### Jurisprudencia judicial

#### **Insultar a empleador en presencia de público en el lugar de trabajo configura causal de término del contrato de trabajo**

El hecho que la trabajadora se negó a cumplir con una precisa orden del actor, en el sentido de ir a efectuar un depósito al banco, petición a la que no sólo se negó la demandada, sino que arrojó el depósito al suelo y procedió a retirarse de su lugar de trabajo. Atendido su trabajo de cajera y junior del local, desobedecer una orden de su empleador debe considerarse que es un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, en los términos establecidos en el artículo 160 N° 7 del Código Laboral, lo que unido a las circunstancias en que se produjo la negativa, insultando a su empleador y arrojando el depósito al suelo, lleva a la convicción de acoger la demanda. (Considerando 2º )

Corte de Apelaciones de Talca, 26/11/2009, Rol: 210-2009

Cita online: CL/JUR/4063/2009

#### **Respeto a trabajador es deber integrado al contrato de trabajo**

El contrato de trabajo tiene los siguientes contenidos: jurídico instrumental, patrimonial y ético jurídico, esto último debido a que en él participan seres humanos que se ligan en una relación de comunidad jurídico personal. Además tiene un profundo contenido moral, con manifestaciones jurídicas, llamadas obligaciones ético jurídicas. Dentro de los deberes a que debe dar cumplimiento el empleador está el deber de respeto a la persona y dignidad del trabajador, siendo este deber correlativo a idéntica obligación de parte del trabajador. (Considerandos 3º y 4º )

Corte de Apelaciones de San Miguel, 27/03/2008, Rol: 492-2007

Cita online: CL/JUR/861/2008

## **27. CONTRATO DE TRABAJO DE CHOFER DE CARGA INTERURBANA**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, de 20 \_\_\_\_\_, entre la Empresa de Transportes " \_\_\_\_\_", representada legalmente por don \_\_\_\_\_, en su calidad de \_\_\_\_\_ con domicilio en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, de la ciudad de \_\_\_\_\_ en \_\_\_\_\_ adelante EMPLEADOR y don \_\_\_\_\_, de nacionalidad chilena, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_, de profesión Chofer, nacido

el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, en adelante el TRABAJADOR, se ha convenido el siguiente Contrato de Trabajo:

1 °.- El Trabajador se compromete y obliga a desempeñar las labores de conducción como chofer de los camiones o vehículos de transportes que el empleador le asigne y que estén destinados al servicio de \_\_\_\_\_ (traslado de distintos tipos de bienes).

2 °.- En atención a la naturaleza de los servicios, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica comprendida entre \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ (Ejemplo: Santiago y La Serena), de acuerdo a la actividad principal de la empresa.

3 °.- El trabajo específico del chofer consistirá, por tanto, en el transporte de la carga interurbana antes indicada y básicamente en \_\_\_\_\_ (detallar las tareas).

4 °.- La jornada de trabajo ordinaria será de 180 horas mensuales. Los tiempos de espera y los tiempos de descanso a bordo serán de cargo de \_\_\_\_\_ (según lo convenido por las partes).

5 °.- El chofer tendrá derecho dentro de cada veinticuatro horas a un descanso ininterrumpido de ocho horas. Bajo ninguna circunstancia, el chofer podrá manejar más de cinco horas continuas, seguido las cuales deberá tener un descanso mínimo de dos horas.

6 °.- El empleador se compromete a remunerar al trabajador con un sueldo base mensual de \$ \_\_\_\_\_ (en cantidad y letras) \_\_\_\_\_, más un incentivo de producción por viaje y carga movilizada, el que se pagará en las condiciones y modalidades establecidas en el Reglamento Interno de la Empresa o en anexo al presente contrato.

Las remuneraciones convenidas se pagarán por períodos mensuales, vencidos, en dinero efectivo, moneda nacional de curso legal y del monto de ellas el empleador podrá efectuar los descuentos o deducciones legales. El trabajador firmará su liquidación de sueldos y otorgará el recibo correspondiente.

7°.- (Pueden omitirse).

El empleador se compromete a suministrar al trabajador un viático diario de \_\_\_\_\_ el que se pagará en forma total cuando el viaje se realice en carreteras y por un período superior a 24 horas.

En los viajes fuera de la localidad que se efectúen en menos de 24 horas sólo se otorgará el 50% del viático indicado.

En los casos en que el chofer deba permanecer en bodega en espera de carga o en garaje, por instrucciones del empleador, sólo se percibirá un 25% de la cantidad señalada. (Pueden omitirse).

Además, el empleador se compromete a otorgar los siguientes aguinaldos: (pueden omitirse)

De Fiestas Patrias, equivalente a \$ \_\_\_\_\_ .

De Navidad, equivalente a \$ \_\_\_\_\_ .

8º.- El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por el empleador por medio de jefes inmediatos y a respetar la normativa contenida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (cuando exista en la empresa), que declara conocer y que se considera parte integrante del presente contrato, recibiendo un ejemplar en este acto.

9º.- Son obligaciones esenciales del Trabajador, las contenidas en la reglamentación interna, para los efectos de lo establecido en el N° \_\_\_\_ del art. \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ , configurando éstas, individualmente, por sí mismas, la causal de terminación de contrato ipso facto.

10º.- Son prohibiciones específicas del Trabajador las siguientes:

a) Transportar a personas extrañas durante sus recorridos, ajenas al trabajo encomendado;

b) Destinar el vehículo a otro objeto, que no sean las correspondientes al trabajo para el cual fue contratado.

11º.- Debido a la naturaleza de los servicios desempeñados por el trabajador, éste trabajará en la forma antes indicada, pero tendrá un descanso de \_\_\_\_\_ horas diarias y, en la semana los días \_\_\_\_\_ de cada una de ellas, los que se podrán diferir previo acuerdo.

12 º.- El trabajador se responsabiliza de los daños materiales que le ocasione al vehículo a su cargo, por accidentes y por daños a terceros; además se hace responsable de las notificaciones por infracciones que se le hagan por inspectores o carabineros y aquellas que se deriven del empadronamiento del vehículo.

13º.- Se deja constancia que el Trabajador, don \_\_\_\_\_ , ingresó al servicio de la Empresa el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_ .

Para todos los efectos legales derivados del presente contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_ y se someten a la Jurisdicción de sus Tribunales.

El contrato presente se firma en \_\_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de él, que es el fiel reflejo de la relación laboral convenida.

---

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículo 25 bis.

##### **Dictámenes**

##### **Jornada personal vehículos de carga terrestre interurbana**

Este dictamen señala que el transporte de los productos del Fundo El Molino efectuado en camiones de propiedad de don Alex Cantín Leyton constituye transporte de carga terrestre interurbana y, por tanto, el personal de choferes dependientes de este último se encuentra afecto a las disposiciones del artículo 25 del Código del Trabajo y, en materia de control de asistencia y determinación de las remuneraciones, al sistema especial contemplado en las resoluciones Ex. N°s. 204 y 611, de 15.07.98, y 08.06.99, respectivamente, de esta Dirección.

Fecha: 31/08/2004

Cita online: CL/JADM/1317/2004

Ord.: N° 3.991/159

Mediante presentación citada en el antecedente 3) solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si, atendidas las características en que desarrolla el transporte de los productos que indica en camiones de su propiedad, le es aplicable la normativa del artículo 25 del Código del Trabajo y, por ende, el registro especial de control de asistencia contemplado en la resolución Ex. N° 204, de 15.07.98, de esta Dirección.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 25 del Código del Trabajo dispone:

"La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, será de 180 horas mensuales.

En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de pasajeros, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes.

Tratándose de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, el mencionado tiempo de descanso tampoco será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará de igual modo. No obstante, en el caso de estos últimos, los tiempos de espera se imputarán a la jornada.

Todos los trabajadores aludidos en el inciso precedente deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

Cuando los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y el personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de ocho o más horas, deberán tener un descanso mínimo en tierra de ocho horas.

En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana o el de vehículos de carga terrestre interurbana podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas.

El bus o camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquellos".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, por expresa disposición del legislador, se encuentran sujetos a una jornada ordinaria máxima de 192 horas mensuales.

Cabe precisar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo único N° 9, letra a), y artículo 3° transitorio, inciso 2°, de la ley N° 19.759, la



nueva jornada de 180 horas mensuales de los trabajadores del transporte que indica, sólo regirá a contar del 1º de enero del 2005.

En relación con el personal de choferes de los vehículos en comento cabe señalar que en materia de registro de asistencia este Servicio ha establecido a través de las resoluciones Nº 204, de 15.07.98; 611 y 612, ambas de 08.06.99, un registro especial de asistencia y de determinación de las remuneraciones, consistente en un registro manual —resoluciones Nº 204 y 611— y otro de carácter automatizado —resolución Nº 612— a las cuales se encuentra afecto todo el personal de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

Por otra parte, cabe hacer presente que esta Dirección mediante dictamen Nº 2.062/178, de 22.05.2000, definió lo que debe entenderse por "carga terrestre interurbana" resolviendo que "es interurbana la carga terrestre transportada en vehículos entre una o más ciudades o localidades que están ubicadas en áreas urbanas diferentes, sean éstas nacionales o internacionales".

Ahora bien, del análisis de los antecedentes reunidos en torno a la situación que nos ocupa, en especial del informe de fiscalización emitido por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente, consta que el giro comercial del empleador señor Alex Cantín Leyton es la Agricultura; que la producción del Fundo El Molino, ubicado en la Comuna de Curacaví, está determinada por un 100% por la plantación y posterior cosecha de alfalfa, la que es compactada en fardos de pasto para animales y vendida a diversos compradores.

En un 90% la producción es vendida a Carabineros de Chile a través de un contrato de abastecimiento de dicho producto a las distintas unidades del país, vínculo contractual que el recurrente mantiene por años con la citada Institución.

De acuerdo a los mismos antecedentes, la entrega del producto la hace el recurrente en dos camiones de su propiedad, pudiendo diferenciarse al respecto dos períodos.

El primero comprendido entre los meses de enero y abril de cada año durante el cual la entrega a las distintas unidades de Carabineros existentes en el país, desde Arica a Osorno, se efectúa con una frecuencia de un viaje diario por cada camión.

El segundo período es el comprendido entre los meses de mayo a diciembre de cada año, durante el cual se utiliza sólo en forma esporádica un camión que realiza dos viajes en el mes para abastecer una bodega del recurrente en la ciudad de Ovalle y hacer una entrega mensual a Carabineros de Chile.

Consta que durante el último de los períodos indicados el segundo vehículo de carga se mantiene guardado en las bodegas del fundo y su conductor realiza labores agrícolas.

En estas circunstancias, a la luz de lo expuesto en párrafos que anteceden no cabe sino concluir, en opinión de la suscrita, que en la especie se está en presencia de un transporte de carga terrestre interurbana y, por ende, el personal de choferes de los camiones de propiedad del recurrente se encuentra afecto a las disposiciones del artículo 25 del Código del Trabajo y, en materia de control de asistencia y determinación de las remuneraciones, al sistema especial contemplado en las resoluciones Ex. N°s. 204 y 611 ya citadas.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que en el caso de aquel conductor del vehículo que se mantiene guardado durante el segundo de los períodos precitados y en el cual realiza labores agrícolas, el uso del registro especial de asistencia aludido deberá suspenderse, quedando sujeto en materia de control de asistencia a los registros generales que al efecto contempla la legislación laboral vigente.

En el referido lapso de tiempo, a juicio de la suscrita, debe procederse a tarjar en la libreta de registro diario de asistencia, los meses que el conductor permanece en otra actividad.

Finalmente, cabe precisar que en el evento de ser el propietario de los vehículos en referencia quien efectúe el transporte de la carga de que se trata, en tal caso no resultan aplicables las disposiciones del Código del Trabajo y sus leyes complementarias por cuanto en esta situación no existe vínculo de subordinación y dependencia propio de toda relación laboral.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el transporte de los productos del Fundo El Molino efectuado en camiones de propiedad de don Alex Cantín Leyton constituye transporte de carga terrestre interurbana y, por tanto, el personal de choferes dependientes de este último se encuentra afecto a las disposiciones del artículo 25 del Código del Trabajo y, en materia de control de asistencia y determinación de las remuneraciones, al sistema especial contemplado en las resoluciones Ex. N°s. 204 y 611, de 15.07.98 y 08.06.99, respectivamente, de esta Dirección.

Saluda a Ud.,

María Ester Feres Nazarala,

Abogada, Directora del Trabajo

## **Jurisprudencia judicial**

### **Término de la relación laboral de conformidad a lo dispuesto en el artículo 160 N° 4 letra b) del Código del Trabajo sin justificar la procedencia de la causal**

Se encuentra suficientemente justificada la negativa del actor a trabajar por cuanto, el conducir un vehículo que no reunía las condiciones mecánicas para viajes largos constituye un peligro para su seguridad, no solo de quedar en el camino botado sino también para su vida toda vez que no era apto para viajes largos. El hecho que en oportunidades anteriores, el actor u otros trabajadores hubieren conducido este camión en esas condiciones no es óbice para que el actor se negara a tomarlo en esta oportunidad. De acuerdo a lo razonado, se procederá a declarar injustificado el despido de que fue objeto el actor acogiendo la demanda en este sentido. (Considerando 9º )

Juzgado de Letras del Trabajo, 18/03/2011, Rol: O-3705-2010

Cita online: CL/JUR/7228/2011

### **Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo. Despido injustificado. Negativa a de chofer de cargas a practicarse alcotest. Negativa por motivos justificados de higiene**

La conducta atribuida al actor consistente en haberse negado a la prueba de alcotest a que estaba obligado, el día 24 de abril de 2009, no constituye un incumplimiento de las obligaciones contractuales del actor, toda vez que la negativa obedece precisamente a una razón justificada, a saber, la falta de asepsia en las boquillas utilizadas para tomar el test, como se acreditó en la causa, a lo que cabe agregar lo estatuido en el artículo 119 del Reglamento Interno de la empresa, en cuanto señala que el sistema de control del estado de temperancia de los conductores de la demandada, deberá realizarse enviando a los trabajadores a exámenes médicos y de laboratorio, de lo que se colige que la empresa debe enviar a los dependientes a servicios médicos debidamente calificados para la toma del examen en cuestión, por lo que se concluye que el procedimiento que actualmente utiliza la empresa demandada, no es precisamente aquél vigente como da cuenta el referido reglamento interno, en su artículo 119, quedando de manifiesto, en consecuencia, que no hay incumplimiento contractuales ni reglamentarios por parte del actor. (Considerando 13º )

Juzgado de Letras del Trabajo, 14/04/2010, Rol: O-208-2010

Cita online: CL/JUR/16102/2010

**Tribunal rechaza demanda de despido injustificado pues  
concluye que el actor efectivamente incurrió en incumplimiento  
contractual, el que se califica de grave, atendido los perjuicios  
ocasionados a la empresa**

Que en definitiva, conforme a la prueba aportada, se concluye, que el actor efectivamente incurrió en incumplimiento contractual, puesto que dado la carga que transportaba, y acercamiento a zona de ingreso a troncal o autopista, debió conducir a una velocidad adecuada, lo que no ocurrió, siendo 60 km por hora excesivo, atendido el peso de la carga, como dimensión del camión (largo y altura) lo que significó un arrastre de 30 metros, conducta, que se califica de grave, atendido los perjuicios ocasionados a la empresa, ya que se trataba de mercadería en tránsito, respecto de la cual debió realizarse numerosas gestiones e incurrir en gastos aduaneros y otros, según lo declararan los testigos presentados por la demandada, especialmente uno de ellos, quien presta servicios en calidad de Ejecutivo Comercial de la empresa, teniendo presente que si bien existían pólizas tomadas, respecto del vehículo, tenían un deducible de 100 UF y, que la imprudencia del actor pudo haber tenido incluso una significación mayor a la puramente patrimonial. (Considerando 11º )

Juzgado de Letras del Trabajo, 18/01/2010, Rol: O-564-2009

Cita online: CL/JUR/14298/2010

**28. CONTRATO DE TRABAJO DE CHOFER DE AUTOBÚS-MICROBÚS**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_, entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por don \_\_\_\_\_ en su calidad de \_\_\_\_\_ (gerente/apoderado/representante legal), cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador"; y don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, nacido el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, de profesión u oficio \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

*PRIMERO.* El empleador es dueño del autobús marca \_\_\_\_\_, modelo \_\_\_\_\_, del año \_\_\_\_\_, motor N° \_\_\_\_\_, patente \_\_\_\_\_, permiso de circulación de la Municipalidad de \_\_\_\_\_.

**SEGUNDO.** El trabajador se compromete y obliga a conducir, como chofer, el autobús individualizado en la cláusula anterior, el cual será trabajado exclusivamente como transporte de pasajeros. El trabajador deberá conducir cualquier otro autobús de propiedad del empleador, cuando este último así lo decida, ya sea porque el vehículo materia del presente contrato no se encuentre funcionando o porque haya sido cambiado o reemplazado.

**TERCERO.** La jornada ordinaria semanal de trabajo será de 45 horas semanales distribuidas de lunes a \_\_\_\_\_ .

El trabajador deberá presentarse a retirar el autobús todos los días laborales para iniciar su trabajo diario a las \_\_\_\_ horas, en la calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ , comuna de \_\_\_\_\_ , y al término de su jornada deberá restituirlo en la misma dirección o donde el empleador le haya indicado previamente.

**CUARTO.** El empleador se compromete a remunerar al trabajador con un sueldo mensual de \$ \_\_\_\_\_ , que será liquidado y pagado por períodos vencidos.

El trabajador, asimismo, acepta y autoriza al empleador para que le descuente el tiempo debido a atrasos en la hora de llegada al recinto del establecimiento al inicio de la jornada diaria, a inasistencias o permisos.

El empleador se compromete a otorgar o suministrar al trabajador los siguientes beneficios:

- a) Casino/Cheque restaurante \$ \_\_\_\_\_ \_ por día/mensual;
- b) Movilización \$ \_\_\_\_\_ por día/mensual;
- c) \_\_\_\_\_ .

**QUINTO.** Serán obligaciones específicas del trabajador las siguientes:

- a) Presentarse a su trabajo al inicio de la jornada diaria en buen estado físico;
- b) Velar por el adecuado aseo, como, también, del buen estado del vehículo a su cargo, avisando a quien corresponda de cualquier desperfecto que observare o notare, dentro del más breve plazo, para que se proceda a efectuar las reparaciones que fueran del caso;
- c) Conducir el vehículo personalmente con la máxima responsabilidad, preocuparse de constatar diariamente los niveles de agua, aceite, líquido de frenos, presión de neumáticos, funcionamiento de luces y de sus engrases en las oportunidades que corresponda, como, también, mantener un debido control de la

carga del extintor de incendio; y de los implementos y herramientas de la máquina, todo lo que estará bajo su exclusiva responsabilidad y cuidado y que figura en inventario detallado en documento separado;

d) No destinar el vehículo para diligencias personales, como tampoco a encargos del resto del personal de la empresa;

e) Informar a su jefe inmediato de cualquier siniestro o accidente de tránsito en que haya sido averiado el vehículo;

f) Mantener el uniforme proporcionado por la empresa en normal estado de limpieza;

g) Evitar el extravío de las herramientas con que está equipado el vehículo; mantener en perfecto estado de uso los extintores de incendio e informar cuando las respectivas cargas estén por vencer;

h) Entregar correcta, oportuna y puntualmente los encargos o despachos que le corresponda realizar;

i) Atender y tratar en forma correcta y respetuosa al público y pasajeros;

j) Mantener el recorrido preestablecido, salvo caso de fuerza mayor;

k) Conducir respetando los límites de velocidad preestablecidos por la empresa y los determinados en las respectivas señalizaciones de tránsito.

*SEXTO.* Serán prohibiciones específicas del trabajador las siguientes:

a) Transportar durante sus recorridos a personas sin pasaje;

b) Destinar el autobús a otro objeto que no sea el transporte de pasajeros;

c) Fumar mientras conduzca el autobús a su cargo;

d) Consumir bebidas alcohólicas dentro de su jornada de trabajo;

e) Consumir drogas dentro de su jornada de trabajo;

f) Hablar por celular durante su recorrido;

g) \_\_\_\_\_ .

*SÉPTIMO.* La duración del presente contrato será indefinido/plazo fijo, pudiendo ponérsele término por las causales contenidas en el Título V, Libro I, del Código del Trabajo.

OCTAVO. El trabajador declara que posee la licencia de conductor "Clase A-1" N° \_\_\_\_\_ de la Municipalidad de \_\_\_\_\_ VIGENTE.

NOVENO. El trabajador se responsabiliza de los daños materiales que le ocasione al vehículo a su cargo por accidentes y por daños a terceros sin perjuicio de que se cubran los daños por cuenta del seguro de accidentes de tránsito que mantiene la empresa, además, se hace responsable de las notificaciones por infracciones de tránsito que se le hagan por inspectores o por carabineros y aquellas que se hagan al empadronamiento del vehículo.

DÉCIMO. Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_.

UNDÉCIMO. Para todos los efectos derivados de este contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_, y se someten a la jurisdicción de sus Tribunales.

DUODÉCIMO. El presente contrato se firma en \_\_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido un ejemplar en este acto a su entera satisfacción.

---

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Dictámenes**

##### **Jornada de trabajo para conductores de la locomoción colectiva urbana**

Fecha: 29/11/2010

Este dictamen señala que el tiempo de descanso que corresponde a los conductores de la locomoción colectiva urbana de pasajeros Transantiago es de 30 minutos luego de cuatro horas continuas de conducción.

Cita online: CL/JADM/1513/2010

Ord.: N° 5.076/095

Diversas organizaciones sindicales, entre ellas, el Sindicato de Trabajadores de Empresa Express de Santiago Uno S.A., Confederación de Trabajadores Santiago Poniente, CONFESIMA, Confederación Bolivariana de Trabajadores del Transporte de Chile, Sindicato Interempresa de Trabajadores del Transporte de Pasajeros de Empresas Transantiago y el

dirigente sindical Leopoldo Valdivia Ramírez, han solicitado de este Servicio un pronunciamiento relativo al tiempo de descanso que correspondería a los conductores de la locomoción colectiva urbana de pasajeros Transantiago, luego de cuatro horas de conducción conforme a lo dispuesto por el artículo 26 del Código del Trabajo.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 26 del Código del Trabajo, dispone:

"Si en el servicio de transporte urbano colectivo de pasajeros, las partes acordaren cumplir en turnos la jornada ordinaria semanal, éstos no excederán de ocho horas de trabajo, con un descanso mínimo de diez horas entre turno y turno. En todo caso, los choferes no podrán manejar más de cuatro horas continuas".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que si se acuerda laborar en turnos la jornada ordinaria de trabajo en los servicios de transporte urbano colectivo de pasajeros, cual es el caso del denominado Transantiago, aquellos no pueden exceder de ocho horas de trabajo con un descanso mínimo de diez horas entre cada turno. Agrega la referida disposición legal que, en todo caso, los choferes no pueden manejar más de cuatro horas continuas.

Como es dable apreciar, el legislador sólo estableció los límites de duración de los turnos, de los descansos entre turnos y de los lapsos de conducción sin indicar el tiempo de descanso que, luego de cuatro horas de conducción, correspondería a los conductores de los vehículos de la locomoción colectiva urbana.

Frente a lo anterior, atendida la naturaleza de la materia en consulta y teniendo presente los argumentos de las organizaciones sindicales, esta Dirección estimó necesario conferir traslado a la empresa Express de Santiago Uno S.A. a fin de conocer su opinión, como asimismo requerir informes de carácter técnico a la Subsecretaría de Transportes, Comisión Nacional de Seguridad del Tránsito CONASET y Comisión Ergonómica Nacional sin perjuicio del análisis conjunto de la situación en comento efectuado por los Departamentos Jurídico y de Inspección del Servicio.

Ahora bien, la empresa Express de Santiago Uno S.A. en su informe, luego de indicar la ubicación de los terminales y oficinas de relevo de que dispone y la forma cómo se efectúa el recorrido del bus, se refiere a las apreciaciones que le merece el artículo 26 del Código del Trabajo sosteniendo que la historia fidedigna del establecimiento de la norma no permite dar respuesta a ninguna de dos inquietudes principales, a) cuál es la razón o fundamento del límite de conducción de cuatro horas y b) cuál es el tiempo mínimo de descanso entre períodos de conducción. Solicita, en



definitiva, que el descanso en cuestión, tratándose de los operadores de buses del Transantiago, sea aquel suficiente y necesario para recuperar energías y continuar su jornada en los términos existentes, comprometiéndose en este sentido a mantener el estándar actual de las oficinas de relevo, zonas de descanso en los depósitos y fomentar y difundir entrenamientos y ejercicios de relajación y vitalización para asegurar que el trabajador se encuentre en óptimas condiciones al momento de afrontar un nuevo recorrido.

Por su parte, la Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito, CONASET, señala en su respuesta que tratándose de conductores, en general, por razones de seguridad de tránsito se recomienda que el tiempo de conducción continua no debiera prolongarse más allá de 2 horas, período de tiempo después del cual debiera descansarse durante unos 15 a 20 minutos. En su concepto tal sugerencia resulta aplicable al transporte urbano de pasajeros dada las longitudes de los recorridos y la existencia de terminales en los extremos de éstos.

Agrega, que no disponen de antecedentes concretos respecto del caso particular de los choferes de locomoción colectiva urbana, no obstante considerando la normativa extranjera sobre descanso y conducción por carretera aplicable a conductores profesionales que alude a un período de descanso de 45 minutos luego de 4 ½ horas de conducción pudiendo fraccionarse en dos, uno de 15 minutos y otro de 30 minutos, como mínimo, les parece adecuado, dadas las condiciones del tránsito urbano en general, aplicar un descanso similar, esto es, 45 minutos e idealmente fraccionado en 2.

En cuanto a la Comisión Ergonómica Nacional, cabe señalar que ésta coincide con CONASET respecto a la normativa internacional aplicable al transporte interurbano de pasajeros y de carga por carretera pero, agrega, que en el caso de la comunidad europea los estados miembros deben definir sus normas propias para el transporte de viajeros de servicios regulares inferiores a 50 km, para luego analizar detalladamente aspectos técnicos de la necesidad de descanso en la jornada laboral y concluir recomendando se realice una pausa de 15 minutos por vuelta con las características que define en el informe.

En estas circunstancias, considerando que el legislador al establecer el límite de conducción no se pronunció expresamente respecto al tiempo de descanso luego del período o lapso de conducción. Como tampoco es posible determinar a través de la aplicación de la norma pertinente cuál fue la intención tenida al efecto y teniendo presente que los organismos técnicos coinciden, tanto en la ausencia de antecedentes respecto de la locomoción colectiva urbana como en el hecho que la normativa internacional sobre descanso y conducción dice relación más bien con el transporte interurbano de pasajeros y de carga por carretera, esta Dirección estima que para

resolver la situación que nos ocupa se hace necesario recurrir a los principios de interpretación de la ley.

Dentro de los precitados principios, en particular al denominado de analogía o "a pari", que se expresa en el aforismo jurídico que señala "donde existe la misma razón debe existir la misma disposición".

En efecto, de acuerdo a la doctrina predominante, la "analogía" consiste en resolver, conforme a las leyes que rigen casos semejantes o análogos, uno no previsto por la ley en su letra ni en su espíritu o uno previsto pero cuya ley aplicable no tiene un sentido claro a su respecto.

Doctrinariamente se sostiene que para que se pueda sacar la conclusión, o sea, atribuir al caso no regulado las mismas consecuencias jurídicas atribuidas al caso regulado de manera similar, es necesario que entre los dos exista no una semejanza cualquiera, sino una semejanza relevante, es decir, es necesario sacar de los dos casos una cualidad común a ambos, que sea al mismo tiempo la razón suficiente por la cual al caso regulado se le ha atribuido aquella consecuencia y no otra. Entonces se dice que es necesario que los dos casos, el regulado y el no regulado, tengan en común la ratio legis, para que el razonamiento por analogía sea admisible. (Carlos Alberto Plaza, *Interpretación y aplicación de las normas laborales*, pp. 119 y 120).

Ahora bien, si aplicamos el principio de interpretación esbozado precedentemente al caso que nos ocupa, teniendo presente que el descanso en análisis, esto es, el tiempo correspondiente luego del período de conducción, tiene por objeto recuperar las energías gastadas a fin de continuar la jornada de trabajo, es preciso convenir que tal objetivo es análogo al descanso contemplado en el inciso 1º del artículo 34 del Código del Trabajo para efectos de colación, norma legal que, además, divide la jornada de trabajo en dos partes resultando a fin con el momento en que debe producirse el descanso que nos ocupa, o sea, en la mitad del turno que deben laborar los trabajadores de que se trata.

Cabe recordar que la precitada norma legal se ubica en el Párrafo 3º "Descanso dentro de la jornada", del Capítulo IV, del Título I del Libro I del Código del Trabajo.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que el tiempo de descanso que corresponde a los conductores de la locomoción colectiva urbana de pasajeros Transantiago es de 30 minutos luego de cuatro horas continuas de conducción.

Saluda a Ud.,

María Cecilia Sánchez Toro,

## **Jurisprudencia judicial**

**Indemnización de perjuicios por accidente de trabajo (rechazado).  
Chofer agredido por terceros en recinto de fin de recorrido de buses.  
Empresa cumplió con lo previsto en el artículo 184 del Código del  
Trabajo y con la normativa legal correspondiente a la materia, no  
existiendo incumplimiento a su deber de cuidado**

De la lectura de la ley N° 16.744 en sus artículos 5 ° y 69, normas a su vez relacionadas con el artículo 184 del Código del Trabajo, es posible colegir que la ley establece como presupuesto de la acción de Indemnización por accidente de trabajo, que el siniestro sufrido por el actor provenga del actuar negligente o dañoso del empleador, entendiéndose por tal aquél que no cumple con la obligación indicada el artículo 184 del Código del Trabajo. Para que dicha responsabilidad tenga lugar, en definitiva, deben concurrir copulativamente los siguientes requisitos: 1) Que se haya producido un accidente del trabajo; 2) Que dicho accidente sea imputable a dolo o culpa del empleador, esto es, que se deba al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de seguridad y al deber de protección, y que 3) Que el accidente le haya ocasionado perjuicios al trabajador. Respecto al primer requisito señalado, cabe indicar que el actor efectivamente sufrió un accidente de trabajo en los términos del artículo 5 ° del Código del Ramo como asimismo que la demandada, advirtiendo tal hecho la derivó al organismo previsional respectivo, el que conforme a la ley N° 16.744, otorgó los beneficios pertinentes. En cuanto al segundo requisito, para establecer que la demandada deba responder por los perjuicios ocasionados al actor en razón de negligencia, es necesario acreditar las circunstancias que rodearon el accidente. En efecto, la dinámica del accidente resulta en ocasiones contraria en los medios probatorios presentados, ya que, analizada y evaluadas las tres declaraciones del trabajador existen variables de contexto entre sí, de todo lo que se desprende que existiría la duda razonable en determinar si los hechos acontecieron tal y como lo sostiene el demandante. Y si bien éste afirma que el accidente sufrido da cuenta de la falta total de cuidados y medidas de seguridad por parte de la empleadora, el actor olvida que el transporte en Santiago es desarrollado por empresas privadas que se han adjudicado una concesión de vías de parte del Estado de Chile, siendo regulado por la Coordinación General de Transportes de Santiago entidad dependiente del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, que determina las frecuencias, los trazados que deben efectuarse y lugares externos en que los buses inician o terminan sus servicios, no correspondiéndole dicha decisión a la empleadora, sí más bien su cumplimiento, por ende no se podría disponer de un Terminal en cada punto de cabecera de la ciudad. En cuanto a los guardias de seguridad, ya sea al interior de los buses o en las cabeceras, dicha medida también se hace imposible, pues no puede el

empleador usurpar funciones que en derecho no le corresponden, toda vez que en la vía pública concierne a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública velar por la seguridad en los recorridos de la demandada o de cualquier ciudadano de la República, y así lo señala el inciso 2 del artículo 101 de la Constitución Política de la República. Por otra parte la seguridad de los recintos privados atendido lo reglamentado el Decreto Ley N° 3.607, de 1981, que estableció nuevas normas sobre funcionamiento de vigilantes privados; el D.S. N° 1773, del Ministerio del Interior, de 14 de noviembre de 1994, Reglamento del Decreto Ley N° 3.607 sobre funcionamiento de vigilantes privados y el D.S. N° 93, de 21 de octubre de 1985, del Ministerio de Defensa, Reglamento del artículo 5° bis del Decreto Ley N° 3.607 sobre vigilantes privados, apuntan al hecho que ese personal tiene por objeto cautelar la seguridad en lugares privados y no públicos como lo es el lugar donde ocurrió el accidente. Finalmente la implementación de cámaras de seguridad tampoco corresponde a la empleadora y aunque pudiese en los hechos contar con ellas, no impedirían el actuar delictual de terceros ya sea en la vía pública o en el interior de la propia locomoción colectiva. En tal sentido, es posible concluir que no estaba en manos de la demandada controlar el estado del lugar público donde se encontraba la cabecera, ni menos impedir la agresión de pasajeros, como pretende el demandante. Por otra parte, la demandada dio cumplimiento a los artículos 66, 67 y 68 de la ley N° 16.744. Reglamentados por D.S. N° 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, e incluso efectuó una investigación del accidente ocurrido, de la cual se puede colegir que el accidente en sí se produjo sin responsabilidad del empleador. No es posible, entonces, determinar y concluir la responsabilidad que le habría cabido a esta en el accidente sufrido por el demandante, pues pese a todas las medidas de seguridad adoptadas por dicha parte, las circunstancias que rodearon el accidente escapan a su control. Tampoco existe infracción al artículo 184 del Código del Trabajo, pues proteger "eficazmente" no implica un dogma o una obligación imposible, sino que debe entenderse en relación con el cumplimiento del ordenamiento jurídico no pudiendo exigirle al agente otras obligaciones no especificadas en la ley o en los requerimientos de la autoridad. La demandada, entonces no incumplió con su deber de cuidado, pues ésta cumplió a cabalidad con lo previsto en el artículo citado, como también con la normativa legal vigente relativa a esta materia, no siendo posible deducir cuál sería el incumplimiento requerido por el trabajador respecto del accidente sufrido, pues como ya se indicó pese a que la demandada adoptó todas las medidas que se encontraban a su alcance y de las que era lícito adoptar, el accidente de todas formas ocurrió, debiendo rechazarse la demanda en todas sus partes. No obstante la anterior, no es posible además, concluir que existan perjuicios indemnizables por responsabilidad contractual y atribuible causalmente por acto alguno de parte de la demandada al actor, lo anterior considerando además para tal efecto el informe médico de IST señala que el actor contaba con antecedentes de ser usuario de lentes ópticos por "mala visión antigua". (Considerandos 14 ° a 23 ° )

Juzgado del Trabajo, 11/11/2013, Rol: O-2956-2013

Cita online: CL/JUR/3363/2013

**No configura causal de incumplimiento grave de obligaciones el solo hecho de la detención de trabajador por funcionarios policiales si no se incoó a posteriori un procedimiento en su contra**

Que la sola circunstancia de que un trabajador sea detenido por funcionarios policiales no puede constituir por sí solo un incumplimiento grave de las obligaciones que imponga el contrato de trabajo, ya que en nuestro ordenamiento jurídico tiene plena vigencia el denominado "principio de inocencia", en el sentido de que a nadie se le puede reprochar un hecho ilícito si no es debidamente acreditado, de manera que para que la detención pueda configurar la causal de despido invocada por la empleadora a lo menos debe sustentarse en un hecho verídico, o sea que posteriormente se determine la responsabilidad del trabajador detenido en un hecho ilícito, circunstancia que no se cumple en el presente caso. (Considerando 13 ° )

Juzgado del Trabajo, 23/01/2012, Rol: O-3009-2011

Cita online: CL/JUR/1820/2012

**Presunción de veracidad de hechos constatados por fiscalizador deben ser desvirtuados por quien sostiene lo contrario**

La actuación de la Fiscalizadora recurrida es ajena a cualquier ilegalidad, toda vez que obró en el ejercicio de sus facultades legales; y los hechos por ella constatados deben presumirse verdaderos al otorgarle la ley la calidad de ministro de fe; presunción que además prevé el artículo 426 del Código de Procedimiento Civil y que, por tanto, debe ser desvirtuada por quien sostiene lo contrario en el procedimiento que el Código Laboral dispone, que contempla una fase administrativa y una judicial, mediante reclamación de la multa por el afectado ante el Juez del Trabajo, donde tendrá oportunidad de controvertir las aseveraciones del funcionario. (Considerando 6° )

Corte de Apelaciones de Temuco, 15/03/2010, Rol: 168-2010

Cita online: CL/JUR/7418/2010

## 29. CONTRATO DE TRABAJO DE CHOFER DE GERENCIA

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_, entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por don \_\_\_\_\_, en su calidad de \_\_\_\_\_ (gerente/apoderado/representante legal), cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador"; y don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, nacido el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, de profesión u oficio \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

**PRIMERO.** El trabajador se compromete y obliga a desempeñar la labor de chofer de automóvil que se encuentra destinado al servicio de Gerencia de la empresa, o cualquier otro trabajo similar que el empleador le encomiende.

**SEGUNDO.** El trabajador declara que es poseedor de licencia de conductor clase \_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, otorgada por la I. Municipalidad de \_\_\_\_\_, de 19\_\_\_\_, Inscripción en el Registro Nacional de Conductores N° \_\_\_\_\_, y declara, asimismo, que con anterioridad a esta fecha no ha sido condenado por conducción en estado de ebriedad, declaración que se constituye en esencial para la vigencia del presente contrato.

**TERCERO.** El trabajador cumplirá una jornada ordinaria semanal de trabajo de \_\_\_\_ horas, que se distribuirán entre lunes y viernes de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ horas.

La jornada diaria de trabajo se interrumpirá por un descanso de \_\_\_\_ minutos, entre las \_\_\_\_ y las \_\_\_\_ horas, destinado a la colación, tiempo que será de cargo del trabajador, salvo que durante dicho período el trabajador se encuentre fuera del recinto de la empresa (industria), caso en el cual será compensado con un viático diario previamente establecido para que pueda consumir alimentos en el lugar que se hallare.

El trabajador se compromete y obliga a cumplir su función dentro y fuera de la ciudad de \_\_\_\_\_, en los casos que el Gerente o quien cumpla sus funciones deba trasladarse a una ciudad o lugar distinto de aquella en que se encuentra ubicada la empresa caso en el cual tendrá derecho a un viático equivalente a la compensación de los gastos en que deba incurrir por concepto de alimentación y/o alojamiento, gastos por los cuales deberá entregar las

boletas o facturas respectivas, porque se establece que quedarán sujetos a rendición de cuentas.

**CUARTO.** El empleador se compromete a remunerar al trabajador con sueldo mensual de \_\_\_\_\_ pesos moneda legal (\$ \_\_\_\_\_ m/l), que será liquidado y pagado por períodos vencidos en conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa (industria).

El trabajador, asimismo, acepta y autoriza al empleador para que le descuente el tiempo no trabajado debido a atrasos en la hora de llegada al recinto del establecimiento al inicio de la jornada diaria, a inasistencias o permisos y, además, se le rebaje el monto de las multas establecidas en el reglamento anteriormente citado, en caso que procediere.

**QUINTO.** El empleador se compromete a otorgar o suministrar al trabajador los siguientes beneficios:

- a) Colación/ticket de almuerzo;
- b) Movilización;
- c) Teléfono celular;
- d) Seguro Médico;
- e) \_\_\_\_\_ .

**SEXTO.** El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por su jefe inmediato o por la Gerencia y a respetar las normas contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que declara conocer y que para estos efectos se considera parte integrante del presente contrato, reglamento del cual el trabajador recibe un ejemplar en este acto.

**SÉPTIMO .** Serán obligaciones específicas del trabajador las siguientes:

- a) Presentarse a su trabajo al inicio de la jornada diaria en buen estado físico;
- b) Velar por el buen estado del vehículo a su cargo, avisando a quien corresponda de cualquier desperfecto que observare o notare, dentro del más breve plazo, para que se proceda a efectuar las reparaciones que fueran del caso;
- c) Conducir el vehículo personalmente con la máxima responsabilidad, preocuparse de constatar diariamente los niveles de agua, aceite, líquido de frenos, presión de neumáticos, funcionamiento de luces y de sus engrases en las

oportunidades que corresponda, como, también, mantener un debido control de la carga del extintor de incendio;

d) No destinar el vehículo para diligencias personales, como tampoco a encargos del resto del personal de la empresa;

e) Informar a su jefe inmediato de cualquier siniestro o accidente de tránsito en que haya sido averiado el vehículo;

f) Mantener el uniforme proporcionado por la empresa en normal estado de limpieza;

g) Evitar el extravío de las herramientas con que está equipado el vehículo;

h) Entregar correcta, oportuna y puntualmente los encargos o despachos que le corresponda realizar;

i) \_\_\_\_\_ .

**OCTAVO.** Serán prohibiciones específicas del trabajador las siguientes:

a) Transportar durante sus recorridos a personas no autorizadas por la Gerencia;

b) Destinar el vehículo a otro objeto que no sean los encargos y funciones que se le han encomendado;

c) Fumar mientras conduzca el vehículo a su cargo;

d) Beber o consumir drogas mientras conduzca el vehículo;

e) \_\_\_\_\_ .

**NOVENO.** La duración del presente contrato será indefinida, pudiendo ponerse término por las causales contenidas en el Título V, Libro I, del Código del Trabajo.

**DÉCIMO.** Las partes convienen expresamente que, en caso que al trabajador le sea cancelada su licencia de conductor, por causas imputables a él, se producirá a su vez el término del presente contrato de trabajo.

**UNDÉCIMO.** El trabajador se responsabiliza de los daños materiales que le ocasione al vehículo a su cargo por accidentes y por daños a terceros; sin perjuicio de que se cubran los daños por cuenta del seguro de accidentes de tránsito que mantiene la empresa, además, se hace responsable de las notificaciones por infracciones de tránsito que se le hagan por inspectores



municipales o por carabineros y aquellas que se hagan al empadronamiento del vehículo.

*DUODÉCIMO.* Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_ .

*DECIMOTERCERO.* Para todos los efectos derivados de este contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_ , y se someten a la jurisdicción de sus Tribunales.

*DECIMOCUARTO.* El presente contrato se firma en \_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido un ejemplar en este acto a su entera satisfacción.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

### 30. CONTRATO DE TRABAJO DE CHOFER DE TAXI

En \_\_\_\_ , a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_ , entre \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_(razón social), RUT \_\_\_\_\_ , representada por  
don \_\_\_\_\_ , en su calidad  
de \_\_\_\_\_ (gerente/apoderado/representante legal), cédula nacional de  
identidad N° \_\_\_\_\_ , RUT \_\_\_\_\_ , ambos domiciliados en  
calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ , comuna  
de \_\_\_\_\_ , ciudad de \_\_\_\_\_ , que en adelante se denominará  
"el empleador"; y don \_\_\_\_\_ , de nacionalidad \_\_\_\_\_ ,  
nacido el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 19 \_\_ , cédula nacional de identidad  
N° \_\_\_\_\_ , RUT \_\_\_\_\_ , de profesión u  
oficio \_\_\_\_\_ , de estado civil \_\_\_\_\_ , domiciliado en  
calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ , comuna de \_\_\_\_\_ ,  
ciudad de \_\_\_\_\_ , procedente de \_\_\_\_\_ , que en  
adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de  
trabajo:

*PRIMERO.* El empleador es dueño del automóvil marca \_\_\_\_\_ ,  
modelo \_\_\_\_\_ , del año \_\_\_\_ , motor N° \_\_\_\_\_ , inscrito en el Registro de  
Vehículos Motorizados del Registro Civil e Identificación de \_\_\_\_\_ , bajo el  
N° \_\_\_\_\_ , del año 19 \_\_\_\_ , permiso de circulación \_\_\_\_\_ de la I.  
Municipalidad de \_\_\_\_\_ .

*SEGUNDO.* El trabajador se compromete a conducir, como chofer, el automóvil  
individualizado en la cláusula anterior, el cual será trabajado exclusivamente como  
taxi.

El trabajador deberá conducir como taxi cualquier otro automóvil de propiedad del empleador, cuando este último así lo decida, ya sea porque el vehículo materia del presente contrato no se encuentre funcionando o porque haya sido cambiado o reemplazado.

*TERCERO.* El trabajador desempeñará sus funciones desde las \_\_\_\_ hasta las \_\_\_\_ horas, durante los días\_\_\_\_\_ .

Dicha jornada tendrá una interrupción de \_\_\_\_\_ horas para que el chofer descanse.

El trabajador deberá presentarse a retirar el automóvil todos los días, a la hora fijada para el inicio de su jornada de trabajo, en la calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ , comuna de \_\_\_\_\_ , y al término de su jornada deberá restituirlo en la misma dirección.

*CUARTO.* El trabajador entregará al empleador, diariamente, la suma de \_\_\_\_\_ pesos moneda legal (\$ \_\_\_\_\_ m/l), con cargo a la producción diaria del vehículo.

*QUINTO.* La remuneración del trabajador estará constituida por un sueldo diario de \$ \_\_\_\_\_ , que será liquidada diaria/semanal/mensualmente.

*SEXTO.* El trabajador retirará y entregará diariamente el vehículo con el estanque lleno de bencina de \_\_\_\_\_ octanos.

*SÉPTIMO.* El automóvil se destinará exclusivamente a taxi, según su uso natural, con la limitación de no poder transportar más de \_\_\_\_\_ pasajeros.

El trabajo se desarrollará en la ciudad de \_\_\_\_\_ y el trabajador no podrá salir de sus límites urbanos, sin autorización escrita del empleador.

*OCTAVO.* El automóvil se encuentra en buen estado de uso y funcionamiento y sus características de conservación son:

a) \_\_\_\_\_ ;

b) \_\_\_\_\_ ;

c) \_\_\_\_\_ .

Además el automóvil se encuentra equipado con los siguientes accesorios y herramientas:

1. \_\_\_\_\_ ;

2. \_\_\_\_\_ ;

3. \_\_\_\_\_ .

El trabajador será responsable de la conservación, aseo, lubricación y cuidado del vehículo, sus accesorios y herramientas. Le estará prohibido hacer modificación alguna en el vehículo sin autorización previa y por escrito del empleador; en todo caso las mejoras que le haga quedarán a beneficio del propietario, sin cargo alguno.

*NOVENO.* Las reparaciones originadas por el desgaste natural del automóvil, tales como: ajustes de motor, afinamiento, cambios de neumáticos y todos los gastos de mantención, con exclusión de la bencina, serán de cargo del empleador.

*DÉCIMO.* Las reparaciones de los daños producidos por hecho o culpa del trabajador, serán de su cargo.

Durante el tiempo en que el vehículo no pueda trabajar por encontrarse en reparaciones que sean de cargo del empleador, el trabajador tendrá derecho a su remuneración íntegra.

*UNDÉCIMO.* El presente contrato tendrá duración indefinida/plazo fijo.

*DUODÉCIMO.* El presente contrato de trabajo terminará en conformidad a cualquiera de las causales contenidas en el Título V, Libro I, del Código del Trabajo, para lo cual las partes, además, acuerdan lo siguiente:

a) Se entiende que el trabajador por la naturaleza de sus funciones, desarrolla una actividad cuya paralización significa una perturbación grave para su empleador, de modo que la falta injustificada o sin aviso previo al trabajo, sea cual fuere su duración, será causal de terminación inmediata del mismo;

b) Se entenderá que el trabajador incurre en incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el presente contrato de trabajo, en los siguientes casos:

— Si no se presenta a recibir el automóvil a la hora de inicio de su jornada de trabajo;

— Si no lo entrega a la hora exacta de terminación de la jornada;

— Si utiliza el automóvil en cualquier otra función que no sea la de taxi;

— Si no trabaja durante el horario convenido;

— Si conduce bajo los efectos del alcohol, drogas o cualquier otro estimulante;

— Si comete cualquier infracción a las disposiciones que reglamentan el tránsito público, y

— Si permite que cualquier otra persona conduzca el vehículo.

*DECIMOTERCERO.* Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, de 20 \_\_\_\_.

*DECIMOCUARTO.* Para todos los efectos derivados de este contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_, y se someten a la jurisdicción de sus Tribunales.

*DECIMOQUINTO.* El presente contrato se firma en \_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido un ejemplar en este acto, a su entera satisfacción.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Dictámenes**

##### **Jornada de choferes de servicio interurbano de transporte pasajeros**

Fecha: 05/07/2004

Este dictamen trata sobre la jornada de trabajadores de trasporte de pasajeros, servicios que pueden ser prestados con buses, minibuses, taxis colectivos o taxis básicos.

Cita online: CL/JADM/1309/2004

Ord.: Nº 2.749/125

Mediante presentación citada en el antecedente 6) solicita de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar la jornada de trabajo y registro de asistencia aplicable a los choferes dependientes de esa empresa, cuyo giro es el transporte de pasajeros de turismo.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 25 del Código del Trabajo dispone:

"La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, será de 192 horas mensuales.

En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de pasajeros, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes.

Tratándose de los choferes de vehículos de carga interurbana, el mencionado tiempo de descanso tampoco será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará de igual modo.

No obstante, en el caso de estos últimos, los tiempos de espera se imputarán a la jornada.

"Todos los trabajadores aludidos en el inciso precedente deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

Cuando los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y el personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de ocho o más horas, deberán tener un descanso mínimo en tierra de ocho horas.

En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana o el de vehículos de carga terrestre interurbana podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas.

El bus o camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquellos".

De la norma legal precedentemente transcrita es dable señalar que la jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, es de 192 horas mensuales.

Ahora bien, con el objeto de determinar si el personal que nos ocupa se encuentra incluido en alguna de las categorías que dicha norma contempla, se hace necesario precisar si la empresa Transportes Ejecutivos Ltda. responde a lo resuelto por la jurisprudencia de esta Dirección en cuanto a qué debe entenderse por "servicios interurbanos de transporte de pasajeros".

Al efecto, mediante dictamen N° 1.268/71, de 07.03.94, se dispuso que por tales debe entenderse todos aquellos servicios destinados a transportar pasajeros entre una o más ciudades o localidades que estén ubicadas en ciudades o áreas urbanas diferentes, los que pueden ser prestados con buses, minibuses, taxis colectivos o taxis básicos.

Se comprenden dentro de dichos servicios interurbanos de transporte de pasajeros, conforme lo ha resuelto este Servicio en dictamen N° 6.402/280, de 16.10.95, los servicios de turismo, los servicios de transportes de trabajadores y demás servicios que, transportando pasajeros entre una o más ciudades o localidades que estén ubicadas en ciudades o áreas urbanas diferentes, no estén considerados dentro de la locomoción colectiva interurbana.

De consiguiente, y considerando que de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en particular del informe evacuado por la fiscalizadora Sra. Roxana Pezzanni Muñoz, la empresa Transportes Ejecutivos Ltda. presta servicios de transporte de pasajeros, sean estos turistas o trabajadores de los hoteles que atiende, dentro o fuera de la ciudad de Santiago, con vehículos de su propiedad los cuales son conducidos por personal de su dependencia, resulta lícito sostener que la referida empresa constituye un servicio interurbano de transporte de pasajeros y, por ende, su personal de conductores se encuentra afecto, en materia de jornada de trabajo y descanso, a lo dispuesto en el artículo 25 del Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, cabe señalar que esta Dirección considerando que las especiales características de organización y desarrollo de las actividades laborales, entre otros, de los servicios interurbanos de transportes de pasajeros del sector particular, impiden, en la generalidad de los casos, aplicar adecuadamente las normas previstas en el inciso 1° del artículo 33 del Código del ramo, fijó, haciendo uso de la facultad otorgada por el inciso 2° de la citada norma legal, mediante resoluciones exentas N°s. 753, de 09.08.94 y 851, de 30.08.95, publicadas en el Diario Oficial de 13.08.94 y 13.09.95, respectivamente, un sistema especial obligatorio de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, para la actividad que nos ocupa.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, cúpleme informar a Ud. que el personal de choferes dependientes de la Empresa Transportes Ejecutivos Ltda. se encuentra afecto, en materia de jornada de trabajo y descanso, a lo

dispuesto en el artículo 25 del Código del Trabajo y al sistema especial de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones fijado por resoluciones exentas N°s. 753 y 851, de 09.08.94 y 30.08.95, respectivamente, de esta Dirección.

Saluda a Ud.,

María Ester Feres Nazarala,

Abogada, Directora del Trabajo

### **Jurisprudencia judicial**

#### **Existencia de relación laboral. Vínculo de subordinación y dependencia. Chofer de taxi colectivo. Vínculo de naturaleza civil. Contrato de arriendo de vehículo. No recibía instrucciones**

El Tribunal arriba a la conclusión que los servicios prestados por el actor mientras condujo vehículo de propiedad del demandado lo fueron de modo que en ellos no estuvo presente el distintivo vínculo de subordinación y dependencia que hubiera permitido calificar dichos servicios como de carácter laboral. Para arribar a esta anticipada conclusión el Tribunal ha examinado la prueba rendida y especialmente, como se ha dicho, las declaraciones de quienes depusieron en estos autos, testigos y absolventes, de cuyas expresiones no es posible encontrar huella laboral en términos de concluir, más allá de toda duda, que el actor hubiera tenido obligación de asistencia con alguna regularidad, que debiera cumplir horarios o recibiera y debiera seguir instrucciones de parte del demandado, quien no lo supervigilaba o fiscalizaba en sus tareas. Por el contrario, resulta que el actor si ejerció la función de chofer de taxi colectivo, aparece que él mismo controlaba su qué hacer, sin recibir instrucciones del demandado a quien diariamente debía entregar la "guía", por un monto no totalmente determinada, cuestión ésta que tampoco se aviene con el deber que tiene el empleador de remunerar, no existiendo otros antecedentes que pudieran hacer concluir que el demandado instruyera al actor sobre su qué hacer. Del examen, de las guías incorporadas por la demandante como prueba documental en estos autos, estas no demuestran ninguna continuidad de servicios, algunas de ellas ni siquiera poseen hora y ninguna de ellas refleja la realización de jornada pues no tienen horario de término. Por otra parte, todas indican patente de automóvil pero no existe prueba alguna en autos relativa a si las patentes que se encuentran anotadas en dichas guías correspondan a vehículos de propiedad de demandado. De todo lo anterior no es posible sino concluir, como se adelantó, que si prestó servicios, si condujo taxi colectivo y ésta era una actividad de la que los choferes obtienen renta, no existen antecedentes suficientes para concluir que dichas labores se hubieran desarrollados de modo que lo fueran bajo instrucciones, órdenes y fiscalización por parte de superiores, no tenía obligación de

asistencia y cumplimiento de horarios. Que, en tales circunstancias la demanda será rechazada, en todas sus partes, como se dirá en lo resolutivo del presente fallo. (Considerando 12º )

Juzgado de Letras del Trabajo, 23/11/2010, Rol: O-351-2010

Cita online: CL/JUR/16501/2010

**No existe contrato de trabajo si no se configuran en la especie los elementos del mismo**

En la especie, la subordinación que se pretende configurar no es tal, sino que representa la situación en que se encuentran tantos trabajadores independientes, como quienes trasladan niños de sus hogares a los colegios y cumplen igual función a la hora del regreso, los sujetos que se desempeñan en empresas de radio taxi para con sus clientes o las empresas que trasladan a los pasajeros desde sus domicilios a los aeropuertos o terminales de buses de pasajeros interprovinciales o interregionales. (Considerando 7º )

Corte de Apelaciones de Santiago, 30/09/2009, Rol: 7.748-2008

Cita online: CL/JUR/7751/2009

**31. CONTRATO DE TRABAJO DE GUARDIA**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_, entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por don \_\_\_\_\_, en su calidad de \_\_\_\_\_ (gerente/apoderado/representante legal), cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador"; y don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, nacido el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, de profesión u oficio \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

*PRIMERO.* El trabajador se compromete y obliga a desempeñar las labores de Guardia en el recinto de la empresa de propiedad del empleador, ubicada en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, con las obligaciones y atribuciones que el empleador le designe, o cualquier otro trabajo similar que éste le encomiende.



**SEGUNDO.** El trabajador cumplirá una jornada diaria de trabajo en Turno de \_\_\_\_ horas de lunes a domingo y será interrumpida por un descanso de una hora, que el dependiente tomará de acuerdo a las instrucciones impartidas por la Gerencia, tiempo que se imputará a la jornada de trabajo y será pagado por el empleador.

Los Turnos serán rotativos como a continuación se señala:

1<sup>er</sup> Turno de 00.00 horas a 08.00 horas;

2<sup>do</sup> Turno de 08.00 horas a 16.00 horas;

3<sup>er</sup> Turno de 16.00 horas a 24.00 horas.

Se deja expresamente acordado que la rotación de Turnos será por mes calendario sucesivamente.

**TERCERO.** El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \_\_\_\_\_ pesos moneda legal (\$ \_\_\_\_\_ m/l), que será liquidado y pagado por mes calendario vencido en conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

La gratificación legal será cancelada de acuerdo al artículo 50 del Código del Trabajo, en forma de anticipos mensuales, con el tope de 4,75 IMM.

El trabajador, por su parte, acepta y autoriza al empleador para que le descuente el tiempo no trabajado debido a atrasos, inasistencias o permisos y, además, el monto de las multas establecidas en el reglamento anteriormente mencionado, en caso que procedieren.

**CUARTO.** El empleador se compromete a otorgar o suministrar al trabajador los siguientes beneficios:

a) Colación/casino \$ \_\_\_\_\_ por día/mensual;

b) Movilización \$ \_\_\_\_\_ por día/mensual.

Cumpliendo con lo dispuesto en el artículo 13 del D.S. N° 93, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional, el empleador contrata un Seguro de Vida, a favor del trabajador, de un monto de 75 UTM.

**QUINTO.** El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por su jefe inmediato o por la Gerencia, a desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y salud del resto de los trabajadores de la empresa, y a respetar las normas del

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, las cuales declara conocer y que para estos efectos se consideran parte integrante del presente contrato, reglamento del cual el trabajador recibe un ejemplar en este acto.

*SEXTO.* Serán obligaciones específicas del trabajador las siguientes:

a) Efectuar las rondas y controles con la frecuencia que haya dispuesto el empleador;

b) Subsanan las anomalías que encuentre en su recorrido: luces encendidas innecesariamente, grifos o llaves de agua abierta, puertas o rejas cerradas o abiertas inadecuadamente, según sea el caso;

c) Velar por que no se produzcan acumulaciones de basuras o de materiales susceptibles de incendios, eliminando las primeras y dando debida cuenta de lo segundo a quien corresponda;

d) \_\_\_\_\_ .

*SÉPTIMO.* Serán prohibiciones específicas del trabajador las siguientes:

a) Permitir el ingreso o la permanencia en el recinto de la empresa de toda persona no autorizada expresamente para ello o que se encuentre en estado de ebriedad;

b) Permitir la salida de la empresa de trabajadores dentro de la jornada de trabajo, sin el permiso o V ° B ° que corresponda;

c) Abandonar el recinto a su cargo dentro de su jornada de trabajo sin que exista absoluta justificación;

d) Alterar cualquier clase de controles o registros;

e) Mantener comercio de cualquier naturaleza o cualquier tipo de servicios con los trabajadores de la empresa o con terceros;

f) Introducir, consumir, dar a consumir o permitir el ingreso de bebidas alcohólicas o cualquier tipo de drogas en el recinto de la empresa;

g) \_\_\_\_\_ .

*OCTAVO.* La duración del presente contrato de trabajo será indefinida, pudiendo ponerse término por las causales contenidas en el Título V, Libro I, del Código del Trabajo.

**NOVENO.** Se deja constancia para todos los efectos legales a que hubiere lugar que el trabajador ingresó al servicio del empleador el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_.

**DÉCIMO.** Para todos los efectos derivados de este contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_, y se someten a la jurisdicción de sus Tribunales.

**UNDÉCIMO.** El presente contrato se firma en \_\_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido un ejemplar en este acto a su entera satisfacción.

\_\_\_\_\_  
Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Decreto Supremo N° 93, Ministerio de Defensa Nacional. Aprueba el Reglamento del artículo 5° bis, del decreto ley N° 3.607, de 1981 (publicado en D.O. 21.10.1985): artículo 13.

##### **Dictámenes**

##### **Jornada de trabajo de personal de vigilancia**

Fecha: 23/06/2004

Este dictamen señala lo siguiente; 1) A partir del 24 de febrero de 1990, los nocheros, porteros y rondines y demás trabajadores que desarrollen funciones de similares características, cualquiera sea la calidad jurídica de la persona para la cual prestan servicios, se encuentran afectos a una jornada ordinaria semanal que no puede exceder las 48 horas; 2) La modificación introducida por la ley N° 18.959 al artículo 5° del decreto ley N° 3.607, no altera ni afecta la distribución de las horas de trabajo de la jornada semanal del mismo personal; 3) El personal de vigilancia de la empresa COLUMNAS S.A., y que, además, debe fiscalizar la entrada y salida del personal de la empresa, controlar y registrar la entrada y salida de visitas y de vehículos, controlar las llaves, bodegas y las alarmas, entre otras tareas anexas a la vigilancia, se encuentra exceptuado del descanso dominical y en día festivo, acorde al N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, correspondiéndole a lo menos, dos domingos de descanso en el mes calendario respectivo.

Cita online: CL/JADM/1307/2004

Ord.: N° 2.588/118

En presentación del antecedente 2), se solicita pronunciamiento para que se determine si efectivamente:

1) Que los nocheros, porteros y rondines, de acuerdo al artículo 5º bis del decreto ley N° 3.607, están afectos a una jornada máxima de trabajo de 48 horas.

2) Que la modificación del límite máximo de la jornada de 72 horas a 48 horas de esos mismos trabajadores, introducida por la ley N° 18.959 al decreto ley N° 3.607, no ha significado una alteración de la distribución de la jornada semanal de manera que incluya los días domingos y festivos.

3) Que los trabajadores que ejecutan las funciones indicadas, se encuentran comprendidos en el N° 4 del artículo 38 del Código del Trabajo, por lo que no les asistiría el derecho a impetrar dos días de descanso en domingo en el respectivo mes calendario, en compensación por los días domingos o festivos trabajados en dicho período.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las consultas:

1) En relación con la primera consulta, a través del dictamen N° 2.851/68, de 04.03.90, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "a partir del 24 de febrero de 1990, los nocheros, porteros y rondines y demás trabajadores que desarrollen funciones de similar carácter, cualquiera sea la calidad jurídica de la persona para la cual prestan servicios, se encuentran afectos a una jornada ordinaria semanal que no puede exceder de 48 horas".

Ello, porque de acuerdo con la modificación introducida por la ley N° 18.959 al artículo 5º del decreto ley N° 3.607, el personal que cumple funciones de nochero, portero o rondín u otras de similar carácter tiene una jornada máxima semanal de 48 horas, sin otra connotación o alcance, y así lo ha reiterado la Dirección del Trabajo en dictámenes N°s. 4.071/229, de 14.07.97 y 6.074/382, de 16.12.99.

Por consiguiente, a partir del 24 de febrero de 1990, los nocheros, porteros y rondines y demás trabajadores que desarrollen funciones de similar carácter, cualquiera sea la calidad jurídica de la persona para la cual prestan servicios, se encuentran afectos a una jornada ordinaria semanal que no puede exceder de 48 horas.

2) Respecto de la consulta asignada con este número, el dictamen invocado en la respuesta precedente precisa que la modificación introducida por la ley N° 18.959 al artículo 5º del decreto ley N° 3.607, tiene por objeto establecer que el personal que cumple funciones de nochero, portero o rondín u otras de similar carácter, tiene una jornada máxima semanal de 48

horas, sin otra connotación o alcance, criterio que reitera en los dictámenes también citados en la respuesta precedente.

De ello se deriva que la distribución de la jornada semanal de trabajo de estos dependientes, que en el caso en consulta está distribuida en cinco días por un día libre, según se constata en informe de fiscalización contenido en el oficio del antecedente 4), no puede verse alterada por la modificación legislativa en comento, toda vez que como se ha señalado en el presente oficio, dicha modificación sólo tenía por objeto reducir la jornada máxima semanal del personal en cuestión a 48 horas y, en ningún caso, afectar la distribución de las horas de trabajo de su jornada semanal.

3) En lo que respecta a la tercera consulta, en dictamen N° 2.397/108, de 08.06.2004, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "1) El personal de vigilancia de la Empresa de Vigilancia y Aseo Industrial FU-DU Ltda., de Rancagua, que desempeña turnos diurnos, interactuando con el público, controlando y registrando sus datos, entre otras tareas anexas, se encuentra exceptuado del descanso dominical y en días festivos acorde al N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, correspondiéndole a lo menos dos domingo de descanso al mes. En cambio, el mismo personal de turno nocturno, que se limita a actuar por sola presencia, custodiando recintos y lugares cerrados, se halla comprendido en el N° 4 del mismo artículo 38, no rigiendo para ellos el descanso de a lo menos dos domingos al mes".

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 38, inciso cuarto del Código del Trabajo y el decreto N° 101, numeral 8 de su cuarta categoría, el personal de guardia de que se trata, que únicamente realiza labores de vigilancia y actuaría por presencia, custodiando recintos cerrados, quedaría comprendido en el numeral 4 del artículo 38, por lo que no les correspondería descanso compensatorio a lo menos en dos días domingo en el mes, si tal derecho está previsto para los incluidos en los N°s. 2 y 7 del indicado artículo.

Por el contrario, si los cuidadores o serenos y en general el personal de mera o simple vigilancia, ejecutan labores anexas, ya sea complementarias o relacionadas con la simple vigilancia de lugares o recintos, que interactúan, controlan y registran datos del público, al no ejecutar labores de mera vigilancia, no podrían estar incluidos en el numeral 4 del citado artículo 38, en cuyo caso estarían comprendidos en otro numeral del citado artículo, lo que se hace necesario determinar.

En la especie, se consulta si los trabajadores que cumplen funciones de nocheros, porteros y rondines, en la empresa Columnas S.A. se encuentran comprendidos en el N° 4 del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, no les asiste el derecho a impetrar dos días de descanso en domingo en el respectivo mes calendario, en compensación por los días domingo o festivos

trabajados en dicho período, posibilidad esta última que habría sido señalada en el Manual de Consultas de LexisNexis del mes enero de 2003.

Para resolver la cuestión, se requirió informe de fiscalización contenido en el Ord. N° 1.504, de 19.05.2004, del Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Santiago, que en lo pertinente, señala:

"El empleador manifestó que la jornada de trabajo semanal es realizada en turnos rotativos de ocho horas, conforme a una programación mensual. Dijo que las actividades desarrolladas por el personal de vigilancia es variada ya que controlan el acceso y salida de personas y vehículos a los recintos que vigilan, que no portan armas de fuego, que la empresa le proporciona los uniformes así como una copia del reglamento interno que los dependientes reciben al firmar sus contratos de trabajo. Finalmente, sostuvo que las labores prestadas por los guardias exigen continuidad y su personal está protegido por el seguro de vida, además tienen curso OS-10 exigido por la ley. Es preciso señalar que el reglamento interno de la empresa en su artículo tercero exige en su letra b) certificado de haber aprobado el curso de guardia de seguridad de OS-10. Asimismo, procedí a citar por escrito a los trabajadores señores Claudio Espinoza González y Guillermo Zúñiga Maldonado a la oficina IPT de Santiago, con el fin de entrevistarlos y requerir mayor información.

"Ambos trabajadores ya individualizados, señalaron que sus contratos establecen que la labor a desarrollar es de guardia de seguridad, la que realizan en el domicilio del cliente del empleador Iron Mountain S.A. Señalaron separadamente que su labor la ejecutan en portería, y que en los turnos de noche deben practicar rondas cada cierto tiempo, media a una hora, hora, la que es controlada con relojes que registran el cumplimiento de los recorridos dentro del recinto, agregando que en la noche ellos deben preocuparse del control de las líneas telefónicas, recibiendo y registrando los llamados y mensajes que se produzcan. Fiscalizan la entrada y salida del personal de la empresa, cuando corresponde, y además controlan la entrada de visitas, con retención de las cédulas de identidad y registro del visitante en el libro de novedades. Controlan las llaves de las oficinas, bodegas y las alarmas. Además, deben fiscalizar la entrada y salida de vehículos durante el día. Mantienen un libro de novedades el cual es firmado por los trabajadores al término de sus turnos, dejando constancia escrita de los hechos importantes ocurridos durante su jornada, libro que debe ser recibido conforme por el personal que asume el turno siguiente. El guardia de seguridad debe mantenerse en su puesto de trabajo hasta que llega el personal de relevo y no podrá abandonar su lugar de trabajo en tanto no sea reemplazado.

La declaración prestada por los trabajadores precisa en detalle la labor desarrollada, que está ajustada a la que se indica en los contratos de trabajo tipo de los guardias de seguridad de la empresa, ocurriendo lo propio con las

obligaciones de los guardias de seguridad contenidas en el reglamento interno de la empresa. Este reglamento requiere para el ingreso de los trabajadores, el que presenten un certificado de haber aprobado el curso de guardia de seguridad OS-10.

De la documentación tenida a la vista y de las declaraciones prestadas por las partes, se puede concluir que las labores desarrolladas por el personal de guardias de seguridad de la empresa Columnas S.A. no están limitadas a la mera vigilancia o ronda, esto es, de velar o cuidar bienes, especies, locales, recintos o propiedades, sino que otras que requieren de una mayor preparación y calificación del personal y que exigen continuidad por las necesidades que satisfacen".

De los antecedentes transcritos, es posible establecer que los trabajadores dependientes de la empresa Columnas S.A. que cumplen funciones de vigilancia y que para desempeñar esas labores deben haber aprobado el curso de guardia de seguridad OS-10, como lo exige el reglamento interno de esa empresa, dichas labores como lo precisa el informe de fiscalización, "no están limitadas a la mera vigilancia o ronda, esto es, de velar o cuidar bienes, especies, locales, recintos o propiedades, sino que otras que requieren de una mayor preparación y calificación del personal y que exigen continuidad por las necesidades que satisfacen".

Sobre el particular, la doctrina uniforme y reiterada de la Dirección del Trabajo, contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 12/05, de 05.01.2004, 4.191/156, de 09.10.2003 y 3.673/122, de 05.09.2003, concluye que los vigilantes o guardias que realizan labores anexas a la simple o mera custodia de lugares o recintos, por las necesidades que deben satisfacer de requerimientos de vigilancia y seguridad integral de los lugares donde trabajan, controlando al público que accede a ellos en forma continua, oportuna y permanente, se encontrarían en las situaciones previstas en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, si las funciones "exigirían continuidad por la naturaleza de los procesos y por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria".

Ello significa que, en tales circunstancias, los trabajadores de que se trata tendrían derecho a impetrar el descanso semanal compensatorio en los términos establecidos en el inciso 4° del artículo 38 del Código Laboral, es decir, a lo menos dos de estos días de descanso al mes deberían ser en domingo, porque como lo constata el informe de fiscalización invocado, este personal cumple labores anexas a la mera vigilancia.

En efecto, deben preocuparse en los turnos diurnos y nocturnos, del control de las líneas telefónicas, recibir y registrar llamadas, fiscalizar la entrada y salida del personal de la empresa cuando corresponde, y controlar las visitas con retención de las cédulas de identidad y registro del visitante

en el libro de novedades, controlar las llaves de las oficinas, bodegas y las alarmas, fiscalizar la entrada y salida de vehículos durante el día, mantener el libro de novedades el cual es firmado por los trabajadores al término de sus turnos, y se les exige una mayor preparación y calificación, esto es, haber aprobado el curso de seguridad OS-10, lo que permite afirmar que estos trabajadores están comprendido en el N° 2 del artículo 38, del Código del Trabajo.

La afirmación precedente, guarda relación y armonía con la doctrina de la Dirección del Trabajo contenida, entre otros, en dictamen N° 1.515/068, de 13.04.2004, al señalar que los guardias de seguridad, nocheros, porteros y rondines "Atendidas las consideraciones anteriores, resulta evidente que, salvo la situación excepcional que se analiza más adelante, las labores que realizan los trabajadores que prestan servicios como guardias de seguridad, porteros, nocheros o rondines, sean estos contratados directamente por los particulares o a través de empresas de seguridad, no pueden ser calificadas como de mera vigilancia, en los términos anteriormente anotados, circunstancia que, a la vez, permite sostener que los mismos no pueden quedar comprendidos en la excepción al descanso dominical a que alude el N° 4 del artículo, sino en la prevista en el numerando 2 del mismo precepto, teniendo presente que las labores que realizan constituyen actividades permanentes que exigen continuidad por las necesidades que satisfacen. Ello determina que los dependientes de que se trata tienen derecho al beneficio establecido en el inciso 4 ° del artículo 38 del Código del Trabajo, vale decir, a exigir que se les conceda en domingo, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio a que tienen derecho en el respectivo mes calendario".

De consiguiente, el personal de vigilancia de la empresa Columnas S.A. y que, además, debe fiscalizar la entrada y salida de personal de la empresa, controlar y registrar la entrada y salida de visitas y de vehículos, controlar las llaves de las oficinas, bodegas y las alarmas, entre otras tareas anexas a la vigilancia, se encuentra exceptuado del descanso dominical y en día festivo acorde al N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, correspondiéndole a lo menos, dos domingo de descanso en el mes calendario respectivo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto, y citas legales y administrativas, cúmplame informar lo siguiente:

1) A partir del 24 de febrero de 1990, los nocheros, porteros y rondines y demás trabajadores que desarrollen funciones de similares características, cualquiera sea la calidad jurídica de la persona para la cual prestan servicios, se encuentran afectos a una jornada ordinaria semanal que no puede exceder de 48 horas.



2) La modificación introducida por la ley N° 18.959 al artículo 5 ° del decreto ley N° 3.607, no altera ni afecta la distribución de las horas de trabajo de la jornada semanal del mismo personal.

3) El personal de vigilancia dependiente de la empresa COLUMNAS S.A. y que, además, debe fiscalizar la entrada y salida del personal de la empresa, controlar y registrar la entrada y salida de visitas y de vehículos, controlar las llaves, bodegas y las alarmas, entre otras tareas anexas a la vigilancia, se encuentra exceptuado del descanso dominical y en día festivo, acorde al N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, correspondiéndole a lo menos, dos domingo de descanso en el mes calendario respectivo.

Saluda a Ud.,

María Ester Feres Nazarala,

Abogada, Directora del Trabajo

### **Jurisprudencia judicial**

#### **Guardias de seguridad cuya labor trasciende la mera vigilancia. Dos días domingos al mes como descanso compensatorio**

Es menester tener presente los dictámenes de la Dirección del Trabajo signados con los números 5227/228, de 03.12.03 y 3673/122, de 05.09.2003, de acuerdo a los cuales sólo podrán quedar incluidos en el N° 4 del tantas veces señalado artículo 38 del Código del Trabajo, los trabajadores que desempeñen labores de "mera vigilancia", entendida ésta a la luz de la definición del vocablo "mera" contenida en el diccionario de la RAE, como la labor circunscrita estrictamente a la acción pura y simple de velar y cuidar determinadas cosas, recintos o personas, sin otras exigencias, como son las de fiscalizar el acceso de personas y vehículos, vigilancia de las dependencias de la instalación, etc. En cambio, la labor desarrollada por los guardias de seguridad en cuestión trasciende la mera vigilancia, por lo que no procede incluirlos en la excepción al descanso dominical y de días festivos contemplada en el N° 4 del artículo 38, sino en la del N° 2 del mismo precepto, labor que importa continuidad en su realización, atendidas las necesidades que satisfacen, por lo que les corresponde que se les otorgue en domingo, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio a que tienen derecho a impetrar en el respectivo mes calendario. (Considerando 14 °)

Corte de Apelaciones de Talca, 31/03/2014, Rol: 19-2014

Cita online: CL/JUR/711/2014

**Recurso de nulidad es de carácter extraordinario  
y de derecho estricto. Presupuestos para ser interpuesto.  
Guardias de seguridad. Continuidad con las necesidades que  
satisfacen. Calificación jurídica de las funciones.  
Resolución ajustada a derecho**

Debemos tener presente que el recurso de nulidad es de carácter extraordinario, de derecho estricto y, por ende, debe cumplir con las exigencias señaladas en el artículo 479 del Código del Trabajo. Esta disposición exige que al interponerse deberá expresar el vicio que se reclama, la infracción de ley de que adolece y se deberá señalar de qué modo dichas infracciones de ley influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Esta última exigencia no ha sido cumplida por el recurrente por lo que debe ser rechazado desde ya al no indicarse en el recurso la forma en que dichas infracciones de ley han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, el recurso carece de los requisitos legales (Considerando segundo sentencia Corte de Apelaciones). 2.- El recurrente de nulidad indica que la norma infringida es el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo la que describe como inexistencia de continuidad en las funciones constatadas como lo ha determinado el sentenciador porque ni la empresa principal ni los guardias de la empresa que representa desarrollan un servicio o labor continuo por lo que estima que no les es aplicable el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo que se refiere a otro tipo de explotaciones o industrias o servicios que exigen continuidad, lo que no sucede en su empresa cuando el supermercado está cerrado desde las 22 horas de un día hasta las 9 horas del día siguiente en que los guardias sólo vigilan. Al respecto el fallo recurrido en los motivos décimo y siguientes establece que las labores que realizan los guardias de seguridad en el supermercado no son labores de mera vigilancia entendidas como la acción de velar, cuidar determinado recinto, personas o cosas sino que realizan otras actividades que describe y que por sus características y naturaleza de sus funciones desarrollan actividades que por sí implican continuidad con las necesidades que satisfacen. Estos sentenciadores coinciden con lo concluido por la juez de primer grado en cuanto a que la resolución reclamada se encuentra ajustada a derecho, por lo cual el fallo atacado de nulidad no ha infringido las disposiciones legales que cita el recurrente, correspondiendo rechazar el recurso de nulidad en estudio. (Considerando 5 ° )

Corte de Apelaciones de Concepción, 13/12/2013, Rol: 327-2013

Cita online: CL/JU R/2919/2013

**El pago de las obligaciones previsionales  
efectuadas por una empresa a quien le prestan servicios trabajadores  
subcontratados, en cumplimiento del art. 183 B del Código del Trabajo,  
no significa que las empresas solidariamente responsables sean  
principalmente obligadas en calidad de empleadora directa**

Que el despido no es más que el acto jurídico en virtud del cual el empleador manifiesta su voluntad unilateral de poner término al contrato de trabajo que lo vincula con el trabajador, y analizada la comunicación descrita en el considerando anterior no es posible otorgarle el carácter de tal, ya que de su redacción en ninguna parte se puede establecer que la demandada principal haya manifestado su voluntad de poner término al contrato de trabajo de los demandantes, sino que por el contrario se deduce que su interés es de continuar con el vínculo, al requerirle a la empresa dueña de la obra que asuma el cumplimiento de la obligación de remunerar a los trabajadores que laboran en sus faenas haciendo efectiva su responsabilidad solidaria en su calidad de empresa principal. Que analizada el conjunto de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica no es posible establecer que la demandada solidaria haya adquirido la calidad de empleadora directa de los demandantes entre el 03 y 10 de septiembre de 2009, ya que si bien es cierto que dicha empresa pagó las remuneraciones de los trabajadores devengadas en los meses de agosto y septiembre de 2009, como lo reconoce su representante al prestar confesión, dicho pago debe entenderse realizado en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 183 B del Código del Trabajo, y no como obligada principal en calidad de empleadora directa. Que además se hará presente que si el empleador no ha cumplido oportunamente con el pago de la remuneración acordada y el otorgamiento del trabajo pactado ello eventualmente puede llegar a configurar un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo respecto del empleador, lo que habilitaría a los actores a poner término a sus contratos de trabajo a través de la modalidad del despido indirecto, conforme lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, sin embargo esta materia no es objeto de la litis. (Considerandos 20 ° a 23 °)

Juzgado de Letras del Trabajo, 18/03/2010, Rol: O-640-2009

Cita online: CL/JUR/14586/2010

**Fuero sindical. Autorización judicial previa para poner término al  
contrato de trabajo. Falta de probidad del trabajador. Incumplimiento  
grave de las obligaciones que impone el contrato. Reglamento Interno**

Si se concluye que el guardia demandado ingresó al local 67 porque tenía información que la encargada del mismo habría regalado los objetos que se encontraban en su interior a fin de retirarlos, contando con autorización expresa para ello por parte de su jefe directo, no es posible establecer que haya incurrido en un incumplimiento al deber de fidelidad que tiene respecto

de la empleadora, o en un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, obligaciones que detalladamente se desconocen porque la empresa tampoco acompañó el proceso el Reglamento Interno de la empresa y el Manual de Organización y Funcionamiento del Departamento de Seguridad del Centro Comercial, instrumentos que forman parte del contenido contractual según lo razonado en el considerando séptimo del presente fallo, razón por la que se desestimaré la demanda en análisis. (Considerando 15º )

Juzgado de Letras del Trabajo, 16/09/2010, Rol: O-1694-2010

Cita online: CL/JUR/16412/2010

**Que empresa haya sido contratada para proveer los servicios de recursos humanos por un período determinado no convierte el contrato de trabajo en uno por obra o faena**

El hecho que la empresa demandada haya sido contratada para proveer los servicios de recursos humanos —en este caso, guardias de seguridad— en el (...), por un período determinado, no convierte, por ese solo hecho, el contrato de trabajo de quienes contrata para desempeñar esa función, en uno por obra o faena. El contrato por obra o faena se caracteriza porque su objeto es la ejecución de una obra material o un servicio determinado que, por su naturaleza propia o intrínseca, tiene el carácter de transitorio o temporal, en tanto que, en la especie, lo transitorio o temporal no es el tipo de servicio prestado por los trabajadores, sino el contrato que el empleador celebró con el dueño de la obra a quien provee los servicios. (Considerando 2º )

Corte de Apelaciones de Santiago, 23/04/2010, Rol: 2236-2009

Cita online: CL/JUR/2761/2010

**32. CONTRATO DE TRABAJO DE NOCHERO, SERENO O VIGILANTE**

En \_\_\_\_\_ , a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_ ,  
entre \_\_\_\_\_ , (razón  
social), RUT \_\_\_\_\_ representado legalmente por  
don(a) \_\_\_\_\_ en su calidad de \_\_\_\_\_ cédula nacional  
de identidad \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_ ambos domiciliados para  
estos efectos en \_\_\_\_\_ , comuna  
de \_\_\_\_\_ ciudad de \_\_\_\_\_ y don \_\_\_\_\_ , de  
nacionalidad \_\_\_\_\_ , C. de identidad \_\_\_\_\_ , nacido  
el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_ y domiciliado en \_\_\_\_\_ , comuna  
de \_\_\_\_\_ ciudad de \_\_\_\_\_ quienes han convenido el

siguiente Contrato Individual de Trabajo, para cuyo efecto las partes convienen en denominarse "el empleador y el trabajador", respectivamente.

1º.- El trabajador se compromete a desempeñar las labores de nocherero, rondas y controles con la continuidad dispuesta por el empleador. En el recinto de la industria o establecimiento de propiedad del empleador, ubicado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ comuna \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ ciudad de \_\_\_\_\_ con los deberes y atribuciones que el empleador le asigne o a cualquier otro trabajo similar que se le encomiende.

2º.- El empleador podrá modificar por causa justificada, el recinto donde deben prestarse los servicios, con la única limitación que el nuevo sitio quede dentro de la misma ciudad o localidad y que tal modificación no implique un menoscabo para el trabajador.

3º.- El trabajador cumplirá una jornada ordinaria de trabajo de \_\_\_\_\_ horas semanales distribuidas de \_\_\_\_\_. La jornada diaria de trabajo será interrumpida por un descanso de colación de \_\_\_\_\_ minutos, entre las \_\_\_\_\_ y las \_\_\_\_\_ horas. Tiempo que se imputará a la jornada de trabajo.

4º.- El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \$ \_\_\_\_\_ que será liquidado y pagado por período vencido en el lugar del trabajo.

5º.- Las deducciones que el empleador podrá practicar a las remuneraciones del trabajador son las debidas a tiempo no trabajado por atrasos e inasistencias injustificadas y aquellas que autoriza el art. 58 del Código del Trabajo.

6º.- El empleador otorgará al trabajador los siguientes beneficios:

1.- \_\_\_\_\_ ;

2.- \_\_\_\_\_ .

7º.- El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por el empleador por medio de jefes inmediatos o superiores, a cumplir su funciones con el debido cuidado y a respetar la normativa contenida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (cuando exista en la empresa), que declara conocer y que se considera parte integrante del presente contrato, recibiendo un ejemplar en este acto.

8º.- Serán prohibiciones específicas del trabajador:

a.- Permitir la entrada o permanencia en el establecimiento de toda persona no autorizada expresamente o que se encuentre en estado de ebriedad;

b.- Abandonar el recinto a su cargo dentro de su jornada de trabajo sin que exista absoluta justificación;

c.- Alterar controles o registros;

d.- \_\_\_\_\_ .

9 °.- Serán obligaciones específicas y esenciales del trabajador:

a.- Dar cumplimiento a lo dispuesto en el decreto supremo N° 93 de fecha 1985, en el sentido de contar con la autorización previa de la Prefectura de Carabineros respectiva para ejercer sus labores;

b.- Efectuar rondas y controles con la frecuencia que haya dispuesto el empleador;

c.- Subsanan las anomalías que encuentre en su recorrido: luces encendidas, llaves abiertas innecesariamente, puertas cerradas o abiertas erróneamente, según sea el caso;

d.- Cuidar que no se produzcan acumulaciones de basuras, o materiales inflamables, retirando las primeras y dando aviso de las segundas según corresponda;

e.- \_\_\_\_\_ .

10 °.- El Empleador se compromete a contratar un seguro de vida a favor del trabajador en cumplimiento de lo establecido en el D.L. N° 3.607, la póliza de dicho seguro se adjunta al presente contrato.

11 °.- La duración del presente contrato de trabajo será indefinida, pudiendo tener término por las causales establecidas en la legislación vigente.

12 °.- Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ .

13°.- El contrato presente se firma en \_\_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de él, que es el fiel reflejo de la relación laboral convenida.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

## **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

### **Normativa asociada**

- Decreto Supremo N° 93, Ministerio de Defensa Nacional, D.O. 21.10.1985. Aprueba el Reglamento del artículo 5° bis, del decreto ley N° 3.607, de 1981: artículos 1°, 2°, 3°, 4°, 5° y 8°.

### **Dictámenes**

#### **No es obligatoria la contratación de seguro de vida en favor de nocheros, porteros, rondines y conserjes**

Fecha: 03/09/2010

Este dictamen señala que no resulta obligatoria la contratación de un seguro de vida en favor de nocheros, porteros, rondines y conserjes, cuando los respectivos servicios son contratados directamente por la administración de un edificio habitacional.

Cita online: CL/JADM/863/2010

Ord.: N° 3.452/052

Mediante presentación del Ant. 2), solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de si existe la obligación legal de contratar seguro de vida, establecido en el D.L. N° 3.607, de 1981, respecto de conserjes y nocheros que trabajan en un edificio residencial.

Agrega, que las labores de los conserjes y nocheros por los cuales se consulta, son ampliamente domésticas, como cuidado, administración, aseo y mero control de acceso y tránsito de personas en el edificio, sin estar dedicados exclusivamente a vigilancia, ni con facultades de oponerse por la fuerza a quien atente contra la seguridad del mismo.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 1°, incisos 1° y 2°, del D.L. N° 3.607, de 1981, que establece normas sobre funcionamiento de vigilantes privados, dispone:

"Sin perjuicio de las atribuciones y responsabilidades que el ordenamiento jurídico asigna a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, autorízase, en la forma y condiciones que establece esta ley, el funcionamiento de vigilantes privados que tendrán como único y exclusivo objeto la protección y seguridad interior de edificios, destinados a la habitación, oficinas o a otra finalidad; de conjuntos habitacionales; de

recintos, locales, plantas u otros establecimientos de empresas cualquiera sea su naturaleza, tales como industrias, comercio, establecimientos mineros y, en general, la protección de la seguridad de los bienes y personas que halla en dichos lugares, constituyendo para esta sola finalidad oficinas de seguridad".

"Los vigilantes privados desempeñarán sus funciones dentro del recinto o área de cada empresa, industria, edificio o conjunto habitacional o comercial, establecimiento o faena; deberán en ellas portar armas, como asimismo, tendrán la obligación de usar uniforme cuyas características serán determinadas en un reglamento, el que en todo caso, será diferente al utilizado por el personal de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, y de uso exclusivo para los vigilantes debidamente autorizados. En el reglamento se indicará también lo relativo al control y uso de las armas, con arreglo a lo preceptuado en la ley N° 17.798, y los requisitos de idoneidad exigibles para el nombramiento de dichos vigilantes".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se desprende que el legislador autoriza el funcionamiento de los vigilantes privados, bajo la forma y condiciones que establece la ley, quienes tendrán como único y exclusivo objeto la protección y seguridad interior de edificios, destinados a la habitación, conjuntos habitacionales, oficinas, recintos, locales, plantas y otros, sin perjuicio de las atribuciones y responsabilidades que la ley asigna a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública al respecto.

Asimismo, se deriva que los vigilantes privados, entre otras obligaciones, deben portar armas, y usar uniforme cuyas características serán fijadas en un reglamento, debiendo en todo caso ser diferente al de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública.

De este modo, la norma legal en comento regula la existencia y funcionamiento de vigilantes privados, imponiéndoles, entre otros deberes, portar armas y usar uniforme.

Por su parte, el artículo 5 °, incisos 1 ° y 3 °, del mismo decreto ley, señala:

"Los vigilantes privados tendrán la calidad de trabajadores dependientes de la entidad en que presten sus servicios de tales y se regirán por el Código del Trabajo, cualquiera sea la naturaleza jurídica del organismo que los contrate".

"La entidad empleadora deberá contratar un seguro de vida en beneficio de cada uno de sus vigilantes privados, en la forma que establezca el reglamento".



De la disposición antes citada se infiere que los vigilantes privados son trabajadores dependientes, regidos por el Código del Trabajo, y el respectivo empleador estará obligado a contratar un seguro de vida en beneficio de cada uno de ellos.

De esta manera, la obligación del empleador de contratar seguro de vida es respecto de cada uno de los vigilantes privados que contrate.

Pues bien, en la especie, según la presentación, no se trataría de vigilantes privados, sino de conserjes y nocheros, los que conformarían legalmente una categoría de trabajadores de seguridad distinta.

En efecto, el artículo 5 ° bis también del decreto ley N° 3.067, agregado por ley N° 18.422 de 1985, y modificado por ley N° 19.329, de 1994, en su inciso final, en lo pertinente, precisa:

"Las personas que desarrollen funciones de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter, no podrán, en caso alguno, portar armas de fuego en su desempeño, pudiendo ser contratados directamente por los particulares o a través de las empresas a que se refiere el inciso primero de este artículo...".

De la norma legal anterior se deriva, en lo que interesa, que los porteros, nocheros o rondines en caso alguno podrán portar armas de fuego en su desempeño, lo que lleva a concluir que el legislador ha efectuado un distingo en el personal que cumple funciones de seguridad, entre vigilantes privados por un lado, y nocheros, porteros y rondines, por otro.

De esta manera, los vigilantes privados tienen regulado su funcionamiento en la ley, que les fija como fin único y exclusivo la protección y seguridad de edificios, conjuntos habitacionales, oficinas, recintos, locales, plantas y otros establecimientos, para lo cual deben portar armas y usar uniforme, en cambio, los nocheros, porteros y rondines no tienen regulado su funcionamiento en la ley, no se les exige dedicación única ni exclusiva, ni a usar uniforme y tan sólo no pueden, en caso alguno, portar armas de fuego en su labor.

Ahora, atendida la consulta, se hace necesario dilucidar si también respecto de conserjes, nocheros, porteros y rondines de un edificio habitacional, existiría la obligación de contratar seguro de vida en favor de cada uno de ellos.

Sobre el particular, el artículo 5 ° bis del mismo D.L. N° 3.607, en sus incisos 1 ° y 6 °, establece:

"Las personas naturales o jurídicas que realicen o tengan por objeto desarrollar labores de asesoría o de prestación de servicios en materias inherentes a seguridad, o de capacitación de vigilantes privados, deberán contar con la autorización previa de la Prefectura de Carabineros".

"Las personas naturales o jurídicas que desarrollen alguna de las actividades a que se refiere el inciso primero, deberán cumplir con las siguientes exigencias y condiciones, en lo que fueren aplicables:

- a) Contar con la autorización de la Prefectura de Carabineros respectiva;
- b) Acreditar su idoneidad cívica, moral y profesional, como asimismo la del personal que por su intermedio preste labores de nochera, portero, rondín u otras de similar carácter, manteniendo permanentemente informada a la correspondiente Prefectura de Carabineros acerca de su individualización, antecedentes y demás exigencias que determine el reglamento;
- c) Contratar un seguro de vida en beneficio del personal a que se refiere la letra anterior;"

De las normas legales antes citadas es posible derivar, que tanto las personas naturales o jurídicas que realicen o tengan por objeto desarrollar labores de asesoría o de prestación de servicios en materias de seguridad, o de capacitación de vigilantes privados, deberán contar con la autorización previa de la Prefectura de Carabineros, y a la vez cumplir con las obligaciones indicadas en la norma en comento, entre las cuales está la contratación de un seguro de vida para el personal que por su intermedio preste labores de nocheros, porteros, rondines u otras similares.

En la especie, la entidad que contrataría a los nocheros y conserjes sería directamente la administración de un edificio habitacional, y no una empresa intermediaria que proporciona a usuarios este tipo de trabajadores, por lo que no procedería que quedara sujeta a las obligaciones antes indicadas, que recaen legalmente sobre estas últimas.

De este modo, la obligación de contratación de seguro de vida en favor de nocheros, porteros y rondines, recaería sobre las empresas que intermedian sus servicios, lo que se encontraría confirmado en el inciso final del mismo artículo 5 ° bis, que al referirse a que el personal de nocheros, porteros y rondines no podrán en caso alguno portar armas de fuego, agrega: "pudiendo ser contratados directamente por los particulares o a través de las empresas a que se refiere el inciso primero de este artículo".

Pues bien, el inciso primero del artículo 5 ° bis, trata precisamente de las empresas que intermedian servicios de nocheros, porteros y rondines, pero no al caso de la contratación directa de ellos por los particulares.

De este modo, si los nocheros, porteros y rondines son contratados directamente por particulares, la ley no exigiría que se tome un seguro de vida en su favor.

Lo antes expuesto, debe entenderse sin perjuicio de lo que las partes hayan podido convenir al respecto, si en este evento la autonomía de voluntad de las partes podría mejorar lo establecido en la ley.

De esta suerte, al tenor de la consulta del Ant., es posible concluir que no resultaría obligatorio tomar un seguro de vida en favor de conserjes, nocheros, porteros y rondines, cuando sus servicios son contratados directamente por la administración de un edificio habitacional.

Lo anterior sería concordante con la doctrina de este Servicio, contenida en dictámenes ordinarios N°s. 5.897/393, de 30.11.1998 y 914/37, de 07.02.1995, entre otros, los que si bien analizan la materia no se pronuncian respecto del caso particular de la administración de un edificio habitacional como empleadora del personal ya mencionado, lo que se precisa en el presente dictamen.

Cabe aclarar que respecto de conserjes, que menciona la presentación, la ley no los contempla como personas a las cuales haya que asegurar, en las circunstancias analizadas, a menos que sus funciones sean similares o puedan asimilarse a las de nocheros, porteros y rondines.

En todo caso, como se indica en la presentación, tales trabajadores desempeñarían labores de cuidado y aseo del edificio, y no sólo de control de acceso de las personas al mismo.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmplame informar a Ud. que no resulta obligatoria la contratación de un seguro de vida en favor de nocheros, porteros, rondines y conserjes, cuando los respectivos servicios son contratados directamente por la administración de un edificio habitacional.

Saluda a Ud.,

María Cecilia Sánchez Toro,

Abogada, Directora del Trabajo

**Duración de jornada de  
personal de vigilancia y otros temas**

Fecha: 30/03/2005

Este dictamen señala lo siguiente: 1) Los vigilantes privados y las personas que desarrollan funciones de nochera, portero, rondín u otras de similar carácter, a partir del 1º de enero de 2005, se encuentran afectos a la jornada ordinaria máxima semanal de 45 horas semanales establecida en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo, modificado por la ley Nº 19.759; 2) A partir del 1º de enero de 2005 constituirá jornada extraordinaria la que exceda de 45 horas semanales o de la pactada por las partes si ésta fuere inferior a aquélla, etc.

#### Texto dictamen

Mediante presentación citada en el antecedente 4) solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

1) Aplicabilidad del inciso 1º del artículo 22, del Código del Trabajo que redujo la jornada ordinaria máxima legal a 45 semanales, a los vigilantes privados regidos por el D.L. Nº 3.607, de 1981.

2) Forma de cálculo del sobresueldo según el nuevo límite máximo semanal, y específicamente, cuando en el período semanal que indica el dependiente hubiere trabajado algunos días en base a la jornada máxima legal de 48 horas semanales y los restantes en base al nuevo máximo semanal de 45 horas vigente a partir del 1º de enero de 2005.

Sobre el particular, cúpleme manifestar a Ud. lo siguiente:

1) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe precisar, en primer término, que desde el 8 de enero de 1981, el servicio de vigilantes privados está regulado por el D.L. Nº 3.607, cuerpo legal que establece, desde el punto de vista de la seguridad interior y defensa nacional, las normas a las que debe sujetarse la prestación de estos servicios, estableciendo desde el punto de vista laboral, en su artículo 5º, solamente que "los vigilantes privados, en lo correspondiente a sus remuneraciones, derechos previsionales y demás beneficios sociales, tendrán la calidad de empleados de las respectivas entidades que los contraten".

A la época de dictación del citado decreto ley, en el ámbito laboral la actividad de vigilantes privados estaba regulada por el decreto ley Nº 2.200, de 1978.

En lo referido específicamente a su jornada de trabajo, les era aplicable el artículo 37 de dicho cuerpo legal, el cual disponía que el límite máximo de la jornada ordinaria de trabajo de 48 horas establecido en su artículo 34, no era aplicable, entre otras, a las personas que ocupen un puesto de vigilancia, quedando éstas sujetas, por tanto, a una jornada máxima de 12 horas diarias, con un descanso no inferior a una hora dentro de dicha jornada.

Mediante cuerpos legales posteriores, decreto ley N° 3.636, de 4 de marzo de 1981, y ley N° 18.422, de 10 de agosto de 1985, se reemplaza sucesivamente el artículo 5 ° del D.L. N° 3.607, precisando que a los vigilantes privados les son aplicables las disposiciones del D.L. N° 2.200.

La segunda de las leyes precitadas, incorpora al citado D.L. N° 3.607 el artículo 5 ° bis, el que se refiere a las personas que desarrollen funciones de nochera, portero, rondín u otras de similar carácter, sin establecer respecto de los mismos norma laboral alguna.

Luego, el año 1987 se dicta la ley N° 18.620, que contiene el Código del Trabajo —el segundo de nuestra historia jurídica—, el cual, entre sus normas, dispone en el artículo 26, que la jornada ordinaria máxima de trabajo contenida en el inciso primero del artículo 23, "no es aplicable a las personas que ocupen un puesto de vigilancia ( \_ )", es decir reitera la norma del artículo 37 del D.L. N° 2.200.

Hasta este momento del desarrollo legislativo, en lo referido a las normas que regulan las relaciones laborales de los vigilantes privados y de los nocheros, porteros, rondines u otros similares, rigen las disposiciones del Código del Trabajo, que en materia de jornada les fija una jornada diaria máxima de doce horas (jornada mayor) con derecho a un descanso de una hora dentro de la misma.

Es la ley N° 18.889, de 10 de enero de 1990, la que modifica los artículos 5 ° y 5 ° bis del D.L. N° 3.607, estableciendo un límite a la jornada de trabajo de dichos dependientes, asimilándolos a la jornada máxima de 48 horas del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

a) Vigilantes privados.

El artículo 5 °, en su inciso primero, dispone que los vigilantes privados tendrán la calidad de trabajadores dependientes y se regirán por el Código del Trabajo, cualquiera sea la naturaleza jurídica del organismo que los contrate.

El inciso 2 ° de dicho artículo, agregado por la ley precitada, señala:

"Con todo, la duración de su jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales".

De no agregarse esta norma, y al señalar el primer inciso que se rigen por el Código del Trabajo, estos trabajadores se habrían mantenido afectos a la jornada mayor de hasta 12 horas diarias ya indicada.

En efecto, el hecho de que el inciso segundo, antes transcrito, se inicie con la expresión "Con todo", autoriza para sostener que el legislador ha precisado que no obstante regirse por el Código del Trabajo, no les resulta aplicable la jornada mayor del artículo 26, sino que la jornada de 48 horas, que era la regla general que hasta el 31 de diciembre de 2004 rigió en nuestro sistema laboral.

b) Nocheros, porteros, rondines u otros similares.

El artículo 5 ° bis, en su texto fijado por la ley N° 18.889 establece que cuando estos trabajadores estén contratados por empresas de seguridad, su jornada ordinaria no excederá de 48 horas semanales.

Por tanto, a esa época, la jornada laboral de dichos dependientes quedaba determinada por el tipo de empleador. De esta suerte, si su empleador era una empresa de seguridad de las reguladas por el D.L. N° 3.607, su jornada era de 48 horas; en cambio si su empleador era una persona natural o una empresa de otra naturaleza, quedaban sujetos a la jornada mayor de 12 horas.

Respecto de estos últimos trabajadores, se dicta la ley N° 18.959, de 24 de febrero de 1990, que modifica el artículo 5 ° bis precisando que los nocheros, porteros y rondines, cualquiera sea la naturaleza del ente empleador, estarán afectos a una jornada única de 48 horas semanales.

Finalmente, la ley N° 19.250, de 30 de septiembre de 1993, modifica —en su artículo 1 ° N° 11— el artículo 26 del Código del Trabajo, que contenía la jornada mayor, y elimina de la enumeración de trabajadores afectos a dicha jornada a aquellos que "ocupen un puesto de vigilancia".

Esta misma ley, en su artículo 11, dispone que "la jornada de trabajo de los vigilantes privados y de las personas que desarrollen funciones de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter, se regirá por lo dispuesto en los artículos 5 ° y 5 ° bis, respectivamente, del decreto ley 3607, de 1981".

Lo que es posible concluir de esta evolución normativa es lo siguiente:

1) El estatuto laboral de los trabajadores que cumplen labores de vigilancia, se ha encontrado siempre en el Código del Trabajo o en las normas laborales, sean estas leyes o decretos leyes.

2) Sólo la jornada ordinaria de trabajo, y únicamente en lo referido a su límite máximo, ha sido objeto de regulación en el D.L. N° 3.607, con el objeto de que no les fuera aplicable la jornada mayor de 12 horas, sino que la ordinaria máxima de 48 horas que era la regla general para todos los trabajadores, a la fecha de dictación de dichas normas (1990).

3) Ello permite afirmar que si bien existe una ley especial que regula la jornada de trabajo de los vigilantes y otros trabajadores de seguridad, constituye sólo una homologación con lo que era la regla general para todos los trabajadores, las 48 horas semanales. En efecto, la norma de los vigilantes, luego de señalar genéricamente que se regirán por el Código del Trabajo, deja salvado que no obstante ("con todo") su jornada es de 48 horas. Es decir, el objetivo de esta norma era precisamente, que no se rigieran por la norma que regula la jornada mayor, haciéndoles aplicable la disposición de las 48 horas.

4) En definitiva, estos dependientes estaban sujetos a las mismas normas que el resto de los trabajadores, y justamente el esfuerzo del legislador, a contar de la dictación de la ley N° 18.889, fue asimilar esas normas aun en lo referido al límite máximo de la jornada de trabajo. Por tanto, el D.L. N° 3.607, no establece un estatuto especial laboral para los vigilantes privados y nocheros, rondines, etc., sino que el estatuto laboral es el contenido en el Código del Trabajo y sólo el límite máximo de la jornada de trabajo está contenido en el referido D.L.

5) Tenemos, en consecuencia, que si bien existe una norma especial, fue para excluir una excepcionalidad de la ley general —la jornada mayor— la cual al ser derogada, el D.L. N° 3.607 termina regulando exactamente la misma jornada para los dependientes objeto de la consulta. En consecuencia, no hay diferencia material entre la norma general y la especial. La norma especial ha dejado de serlo materialmente.

Desde el punto de vista de la interpretación, siguiendo el elemento lógico, contenido en el artículo 22 del Código Civil, en virtud del cual "el contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía" posible es sostener que en materia de jornada laboral que rige al personal de vigilancia de que se trata, esta correspondencia y armonía se logra haciéndoles aplicable el límite máximo de la jornada ordinaria previsto en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo, toda vez que, como se expresara en párrafos anteriores, en este caso la especialidad de la norma referida al límite de jornada contemplada en el D.L. N° 3.607, no era para exceptuar a estos trabajadores de la regla general que sobre la materia establecía dicho Código, sino más bien para excluirlos de la norma excepcional de jornada mayor de hasta 12 horas diarias, llevándolos a la regla general aplicable a la mayoría de los trabajadores.

Por otra parte, si consideramos que el objetivo del legislador del año 2001, fue reducir la jornada de trabajo a 45 horas semanales, sin excepciones, y tenemos presente que por lo menos desde el año 1990, el legislador pretendió siempre asimilar la jornada de vigilantes al resto de los trabajadores, forzoso resulta concluir que la actual norma del inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, prevalece por sobre la disposición de

los artículos 5 ° y 5 ° bis del D.L. N° 3.607, habiéndolas derogado tácitamente.

En efecto, de acuerdo a lo sostenido reiteradamente por la doctrina, la derogación tácita se funda en que existiendo dos leyes contradictorias de diversas épocas cabe entenderse que la segunda ha sido dictada por el legislador con el propósito de modificar o corregir la primera. Mas, como no debe llevarse esta presunción más allá de su razón y objeto, la derogación tácita, como nos advierte el artículo 53, "deja vigente en las leyes anteriores, aunque versen sobre la misma materia todo aquello que no pugne con las disposiciones de la nueva ley".

Acorde a lo anterior y habida consideración de que las normas del inciso 2 ° del artículo 5 ° y del inciso final del artículo 5 ° bis del D.L. N° 3.607, conforme a las cuales la jornada de trabajo de los vigilantes privados y de las personas que desarrollan funciones de nochera, portero, rondín u otras de similar carácter no puede exceder de 48 horas a la semana, resultan incompatibles con la nueva normativa contemplada en el inciso 1 ° del artículo 22 del Código del Trabajo, que reduce el límite de la jornada ordinaria máxima legal a 45 horas semanales, posible es convenir que a partir del 1 ° de enero de 2005, fecha de entrada en vigencia de la señalada norma, los citados preceptos del D.L. N° 3.607 han quedado derogados quedando afectos, por ende, dichos trabajadores al nuevo máximo de 45 horas semanales.

2) En lo que respecta a la consulta signada con este número, esto es, la forma de cálculo de las horas extraordinarias respecto de aquellos dependientes respecto de los cuales rige la reducción horaria establecida en el inciso 1 ° del artículo 22 del Código del Trabajo, cabe señalar en primer término que el artículo 30 de dicho cuerpo legal, dispone:

"Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".

De la disposición legal transcrita, en armonía con las previstas en los artículos 22, inciso 1 ° y 19 transitorio del Código del Trabajo, se infiere que a contar del 1.01.2005 constituirá jornada extraordinaria de trabajo toda aquella que exceda del máximo legal de 45 horas semanales o de la convenida por las partes si ésta fuere inferior.

Precisado lo anterior, cabe referirse a la incidencia del nuevo máximo semanal de 45 horas, en el procedimiento de cálculo del sobresueldo tratándose de trabajadores afectos a una remuneración diaria y mensual.

Al respecto es necesario señalar que, tal como se indica en dictamen N° 4.338/168, de 22.09.04, el procedimiento para calcular el valor de las horas extraordinarias, tratándose de trabajadores afectos a dicho máximo



semanal y remunerados con sueldo mensual, debe efectuarse de la siguiente manera:

a) Se divide el sueldo mensual por treinta para determinar la remuneración diaria del trabajador.

b) La remuneración diaria así obtenida se multiplica por 28 para determinar lo ganado por el trabajador en las últimas cuatro semanas.

c) El producto de la multiplicación anterior se divide por 180.

d) Finalmente, este valor se incrementa en un 50%, lo que determina el monto que debe pagar el empleador por cada hora extraordinaria de trabajo.

En el mismo pronunciamiento jurídico se hace presente que me diante oficio circular N° 4, de 15 de mayo de 1987, esta Dirección estableció una tabla de factores que permite determinar en forma inmediata y simplificada el valor de la hora extraordinaria de trabajo, según el número de horas que comprenda la jornada semanal convenida por el trabajador. Conforme a dicha tabla, el valor de la hora extraordinaria de los trabajadores con sueldo mensual y con una jornada ordinaria de 45 horas semanales, podrá obtenerse multiplicando el respectivo sueldo mensual por el factor 0,0077777.

De acuerdo a la misma jurisprudencia, el cálculo del valor de las horas extraordinarias de los trabajadores remunerados con sueldo diario y afectos a una jornada de 45 horas semanales, deberá obtenerse conforme al siguiente procedimiento:

a) Se suma exclusivamente el total ganado por el trabajador por concepto de sueldo durante las últimas cuatro semanas.

b) El producto de la suma anterior se divide por 180 que corresponde al número de horas mensuales laboradas por el dependiente afecto a una jornada de 45 horas semanales.

c) El valor que se obtenga se incrementa en un 50% lo que determina el monto que debe pagar el empleador por concepto de sobresueldo.

Al igual que en el caso anterior, la tabla de factores a que nos hemos referido precedentemente permite obtener en forma directa el valor de la hora extraordinaria de trabajo de los dependientes de que se trata, multiplicando el sueldo diario por el factor 0,2 y/o 0,1666667, según que su jornada laboral se encuentre distribuida en seis o cinco días, respectivamente.

Finalmente debe hacerse presente que la jurisprudencia citada ha resuelto que la reducción de la jornada laboral a 45 horas semanales no altera las normas que regulan la procedencia del sobretiempo previstas en el artículo 32 del Código del Trabajo, por lo cual, éste estará supeditado al cumplimiento de la totalidad de los requisitos exigidos para tal efecto, los que de acuerdo a la jurisprudencia administrativa contenida en el dictamen N° 332/023, de 30.01.2002, son los siguientes:

a) Pacto por escrito, con vigencia no superior a tres meses, renovable por acuerdo de las partes y,

b) Existencia de situaciones o necesidades temporales de la empresa de acuerdo al concepto contenido en el punto 4) 4.1 del citado pronunciamiento jurídico.

En lo que dice relación con la segunda parte de esta consulta, vale decir, como se calcula la jornada extraordinaria en el evento de que al 31 de diciembre de 2004 un dependiente haya laborado tres días en base al máximo de 48 horas semanales vigente a esa fecha y los restantes días de la respectiva semana conforme al nuevo máximo semanal de 45 horas, cúpleme manifestar a Ud. que, en opinión de este Servicio procederá en tal caso efectuar la proporción correspondiente y sobre dicha base efectuar el pago del sobretiempo laborado.

De acuerdo al ejemplo propuesto, la jornada del dependiente a que alude se encuentra distribuida en seis días, por lo que en los primeros tres le habría correspondido laborar 24 horas ordinarias y en los restantes, 22,30 horas, lo que se traduce en una jornada ordinaria equivalente a 46,30 horas en el respectivo período.

De esta suerte, en el caso en análisis, procederá pagar como horas extraordinarias todas aquellas laboradas por sobre el máximo antes señalado, vale decir, las que excedan de 46,30 horas semanales.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Los artículos 5 °, inciso 2 °, y 5 bis, inciso final, del D.L. N° 3.607, de 1981, que establecían una jornada ordinaria máxima semanal de 48 horas para los vigilantes privados y las personas que desarrollan funciones de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter, respectivamente, se encuentran tácitamente derogados a partir del 1 ° de enero de 2005, por lo que a contar de esa fecha dicho personal se encuentra afecto a la jornada ordinaria máxima semanal de 45 horas semanales establecida en el inciso 1 ° del artículo 22 del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 19.759.

2) A partir del 1º de enero de 2005 constituirá jornada extraordinaria la que exceda de 45 horas semanales o de la pactada por las partes si ésta fuere inferior a aquélla.

2.1) El procedimiento de cálculo del sobresueldo tratándose de trabajadores afectos a una jornada de 45 horas semanales y remunerados en forma diaria y mensual es el señalado en el punto 2) del presente informe.

2.2) El cómputo de la jornada extraordinaria de aquellos dependientes que en el período semanal que se indica hubieren laborado algunos días en base a una jornada de 48 horas semanales y los restantes en base al nuevo máximo semanal de 45 horas, vigente a partir del 1º de enero de 2005, deberá realizarse de acuerdo al procedimiento establecido en el punto 2 de este informe.

2.3) La reducción de la jornada ordinaria semanal a 45 horas no altera las normas que regulan la procedencia del trabajo extraordinario previstas en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,

Marcelo Albornoz Serrano,

Abogado, Director del Trabajo

### **Jurisprudencia judicial**

**Existencia de vínculo de subordinación y dependencia  
debe determinarse sobre base de manera en que se verifica la  
prestación de servicios y no respecto de mayor o menor sujeción con  
que trabajador enfrenta la existencia de controles**

Así las cosas, no queda sino calificar que la prestación de servicios de todos los actores tienen una naturaleza laboral. En efecto, las condiciones en que ellos se desenvolvían ante el banco demandado permiten establecer, en primer lugar, que tenían la obligación de portar una credencial en las oficinas de la demandada en su calidad de encargados de seguridad; debían seguir pautas e instrucciones determinadas para casos de robos o atentados a la seguridad; debían atender a la autoridad fiscalizadora y seguir sus requerimientos; debían efectuar una labor de vigilancia y control del vigilante; y en definitiva velar porque las medidas de seguridad impartidas por el banco en dicha oficina se cumplan a cabalidad. Por otro lado, no resulta concordante con las reglas de la lógica ni de las máximas de la experiencia que la función de velar por medidas de seguridad impartidas por un banco, entidad claramente atractiva para ser vulnerada en su seguridad para obtener un beneficio económico, atendido el giro del mismo, ser una

plaza de pago y de recaudación de dinero se realice de forma independiente, sin sujeción a reglas de control ni directrices de la empresa, puesto que ésta es una clase de funciones que, atendida su relevancia al tratarse del manejo de los dineros que ingresan diariamente al local, forma parte de procedimientos meticulosamente reglados para evitar fraudes y fugas de efectivo, implicando, en consecuencia, una vigilancia inmediata respecto del cumplimiento de los pasos del proceso establecido. En este punto es importante destacar que la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia debe determinarse sobre la base de la forma en que se verifica la prestación de servicios, y no respecto de la mayor o menor sujeción con que el referido trabajador enfrenta la existencia de controles. Es decir, existiendo acciones de supervigilancia y procesos establecidos a seguir, como se aprecia en autos, se está en presencia de un vínculo de naturaleza laboral, más allá de que el trabajador manifieste mayor o menor anuencia a someterse a los mismos. En consecuencia, puede establecerse de manera absolutamente fundada que los actores prestaron servicios a la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, y no bajo régimen de subcontratación como lo alega la demandada. Que no atenta a esta conclusión el hecho de que se haya acreditado que los encargados de seguridad no portaban armas de fuego, sino que ellos hacían entrega al vigilante del mismo, y gestionaban los contratos correspondientes, según ha quedado establecido, todo lo cual está dentro de sus funciones como encargados de seguridad. (Considerando 8 ° )

Juzgado del Trabajo, 02/02/2012, Rol: O-3578-2011

Cita online: CL/JUR/1404/2012

**Incumple en forma grave obligaciones que le impone el contrato conserje que se presenta en estado de ebriedad a su turno de noche, generando conflictos que requieren presencia de Carabineros**

Que sin embargo en cuanto a la segunda causal (prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo) se tendrá en cuenta que en la cláusula tercera del contrato de trabajo suscrito entre las partes se establece que es obligación del trabajador realizar el servicio de nocherero del edificio Plaza Badajoz, controlando el ingreso de personas y vehículos al interior del edificio, impidiendo el acceso de personas extrañas, entre las 22:00 y 07:00 horas, debiendo permanecer en la Conserjería haciendo el control, verificando visualmente que los accesos permanezcan cerrados después del ingreso de personas o vehículos, entonces el hecho de que se haya presentado a trabajar en estado de ebriedad claramente constituye un incumplimiento a sus obligaciones laborales, toda vez que al estar en dicho estado no cuenta con plena capacidad para desarrollar sus labores en la forma en que es requerida por la empleadora, situación que queda reflejada en la anotación que personalmente hizo en el libro de novedades del edificio,

donde el día 10 de junio de 2011, luego de la anotación hecha por el residente Jorge Valderrama en el sentido de que estaba ebrio, consignó una anotación ilegible, inconexa y desordenada, totalmente distinta a las hechas por su persona en otros días, lo que demuestra que efectivamente no estaba en condiciones de desempeñar sus funciones, siendo atribuible lo expuesto al estado de ebriedad que se ha probado en el proceso. A juicio del tribunal el incumplimiento del trabajador a sus deberes contractuales tiene el carácter de grave al no existir alguna circunstancia o hecho que justifique o explique el estado de ebriedad en que se encontraba, y además por rehusarse a retirarse del lugar de trabajo como originalmente se lo propuso el Presidente del Comité de Administración, generando una situación que motivó la presencia de Carabineros en el lugar. En nada altera lo razonado los antecedentes probatorios consistentes en certificados médicos y lo expuesto por los testigos presentados por el demandante en el sentido de que se encontraba en tratamiento psicológico por depresión, consumiendo medicamentos. Conforme a lo razonado se desprende que el despido resulta justificado en cuanto se sustenta en la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. (Considerando 16 °)

Juzgado del Trabajo, 30/11/2011, Rol: T-361-2011

Cita online: CL/JUR/9617/2011

**Despido justificado. Abandono del trabajo por parte del trabajador. La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato. Actos, omisiones o imprudencias temerarias. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Perdón de la causal; aplicación. Demanda reconvencional sobre pago de lo debido; incompetencia del tribunal**

En lo relativo a la realización de actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, debe tenerse presente que de acuerdo a la función desarrollada por el actor, el carácter preventivo de la misma, y la naturaleza e importancia de los bienes cautelados, el dejar su puesto de trabajo, especialmente en momentos en que se encuentra presente el público asistente, puede afectar la seguridad del establecimiento, toda vez que deja los bienes sin la protección que corresponde de acuerdo a su naturaleza e importancia (Considerando 15 °). En relación al incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, considerando las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, en relación al Reglamento de Vigilantes Privados, documento que es parte integrante del contrato, el trabajador abandonó su puesto de trabajo en distintas oportunidades, sin la autorización del supervisor o jefe de seguridad, lo que además expuso el patrimonio y seguridad del establecimiento, razón por la cual se entiende configurada la causal de despido invocada (Considerando 17 °). La acción interpuesta por el demandante reconvencional, tiene por objeto obtener la

restitución de sumas incorrectamente pagadas con posterioridad al término de la relación laboral existente entre las partes, situación que se encuentra regulada en el artículo 2295 del Código Civil, sobre el pago de lo no debido, que establece que " Si el que por error ha hecho un pago, prueba que no lo debía, tiene derecho para repetir lo pagado", acción que a su vez se encuentra sometida a las normas del juicio civil, razón por la cual, considerando además lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo, se estima que la materia demandada no se encuentra contenida dentro de aquellas establecidas en el artículo 420 del Código citado, teniendo a su vez una regulación particular mediante la cual puede perseguirse su pago, razón por la cual, se declarará la incompetencia para conocer de la misma. (Considerando 24 ° )

Juzgado de Letras del Trabajo, 14/02/2011, Rol: O-3487-2010

Cita online: CL/JUR/7073/2011

**Despido injustificado. Necesidades de la empresa. Vigilante privado. Revalidación de permiso para portar armas. Examen médico y psicológico. Idoneidad. Salud y condiciones físicas compatibles con la función. Causal objetiva de despido**

Sin desconocer la circunstancia que la demandada es una institución bancaria, que por el giro que desarrolla, se encuentra sometida a una normativa especial, en cuanto a la contratación de vigilantes privados, de ello no puede seguirse que la falta de una de las aptitudes para desempeñarse como tal, en la especie la aptitud psicológica para portar armas, pueda ser considerada como de carácter objetivo, subsumiéndose en la racionalización, bajas en la productividad o cambios en las condiciones de mercado o la economía que hacen procedente la causal de necesidades de la empresa, que han sido señaladas expresamente, aunque de modo ejemplar por el legislador, y permiten colegir que la procedencia de la causal en comento, no depende de la mera voluntad del empleador, pero tampoco es imputable al trabajador, en el sentido que la circunstancia o aptitud personal del dependiente en el cumplimiento de una de las condiciones para desempeñarse en el cargo para el cual fue contratado, se contrapone con el carácter objetivo de la misma, tanto más si se considera que mediante la modificación introducida por la ley N° 19.759 de 05 de octubre de 2001, se eliminó expresamente la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador como constitutiva de las necesidades de la empresa. (Considerando 9° )

Juzgado del Trabajo, 08/02/2011, Rol: O-3291-2010

Cita online: CL/JUR/7053/2011

**Despido injustificado. Caso fortuito o fuerza mayor, requisitos.  
Vigilante privado. Permiso para porte de armas.  
Excepción de compensación**

En el caso del actor cuyo fundamento del despido fue el hecho de no obtener su renovación de permiso para porte de armas fundado en registrar una causa vigente en el 12º Juzgado de Garantía de Santiago, y en la cual fue suspendido condicionalmente por el plazo de un año. Cabe señalar que si bien es cierto nos encontramos frente a un acto de autoridad, lo cual puede ser considerado como irresistible, dicha circunstancia no puede bajo ningún respecto calificarse de imprevisible pues fue el propio actor quien cometió un hecho penado por la ley, debiendo prever los resultados de su actuar. En consecuencia no se darían los presupuestos del caso fortuito o fuerza mayor, a su respecto. Por su parte, en cuanto al actor, el hecho que fundó su despido fue no obtener la renovación de su permiso para portar armas toda vez que no aprobó el examen psiquiátrico practicado con tal fin. Sobre esta materia, se puede precisar que efectivamente nos encontramos frente a un hecho irresistible, o sea se trata de una contingencia no posible de advertir o vislumbrar, pero no así imprevisible por cuanto es inherente a la naturaleza humana el hecho de que la salud pueda verse deteriorada o menoscabada en un momento dado y en cuanto tal posible de prever. Por lo tanto, tampoco estaríamos en presencia de un caso fortuito o fuerza mayor, por no darse el presupuesto de imprevisibilidad. (Considerando 7º )

Juzgado de Letras del Trabajo, 22/01/2010, Rol: O-538-2009

Cita online: CL/JUR/15931/2010

**Despido es justificado si empleador acreditó la causal invocada.  
Casación rechazada**

No se ha producido el yerro alegado por el recurrente (de casación en el fondo) al concluirse por los sentenciadores del grado que el actor incumplió gravemente las obligaciones que le impuso el contrato, desde que se ha establecido como hecho de la causa que éste, en desempeño de sus funciones como vigilante privado incurrió en las conductas imputadas por el empleador y que lo llevaron a la decisión de poner término a dicho contrato (el actor dejó una de las bolsas que contenían dinero, en las dependencias del supermercado, cliente de la demandada, situación que puesta en conocimiento de ésta, se regularizó el rescate de la remesa por parte del trabajador). Del análisis del proceso se evidencia que, en este caso, para determinar la magnitud o entidad del incumplimiento imputado, en que incurrió el actor -vigilante privado- en la prestación de los servicios para la cual fue contratado, estimaron que la demandada es una empresa cuyo giro es el transporte de valores y que la omisión en la que incurrió el actor respecto de una bolsa con dinero que formaba parte de la remesa del Supermercado, no puede restarle gravedad a tal incumplimiento, el hecho de

haber subsanado tal omisión a petición del cliente de la empleadora.  
(Considerandos 6 ° y 7 ° )

Corte Suprema Cuarta Sala (Especial), 13/08/2009, Rol: 4798-2009

Cita online: CL/JU R/296/2009

**Si trabajador tiene remuneración fija la base de cálculo de indemnizaciones debe excluir pago de horas extraordinarias**

De acuerdo al contrato de trabajo agregado, las partes acordaron un estipendio fijo con el cual mensualmente se pagaría al trabajador por desempeñar las funciones para las que fue contratado, esto es, de vigilante privado. Tratándose de una remuneración fija, correspondía aplicar el inciso primero del artículo 172 del Código del Trabajo, esto es, la última remuneración mensual debe comprender toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, con exclusión del pago por sobretiempo, aún cuando éste revistiera el carácter de permanente, por cuanto dicha permanencia, en todo caso, se estrella con la norma contenida en el artículo 32 del Código del Trabajo, que limita las horas extraordinarias a tres meses y las condiciona a la existencia de un pacto entre las partes. Por lo razonado se concluye que, en la sentencia impugnada, se ha incurrido en el error de derecho denunciado por el recurrente, por errada interpretación del artículo 172 del Código del Trabajo, yerro que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en la medida en que condujo a condenar a la demandada a pagar indemnizaciones calculadas por sobre la regulación prevista en la norma señalada. (Considerandos 7 ° a 9 ° )

Corte Suprema Cuarta Sala (Especial), 06/10/2009, Rol: 5205-2009

Cita online: CL/JUR/2030/2009

**No constituye incumplimiento grave de obligaciones del contrato de trabajo la negativa de portero a hacer favor a residentes del edificio**

La participación del demandante (trabajador) en estos hechos es una omisión de hacer un favor, y no se acreditó que ese tipo de favores estuviese dentro de los servicios pactados de auxiliar nocturno o "nochero" (Considerando 3 °). Pudiera ser que algunos porteros o nocheros, agreguen a sus servicios un plus espontáneo de servicios o favores a los residentes, generalmente en un marco de reciprocidad de buenos tratos y gentilezas. En la realidad se recogen otros tantos ejemplos de personas que se limitan profesionalmente a sus labores específicas, así como residentes que no solicitan favores. Por ende no aparecen elementos de mérito para atribuir a la gentileza a que se refiere el demandado (empleador), el carácter de una



obligación contractual incumplida. Consecuentemente, el despido ha sido injustificado. (Considerando 5º)

Corte de Apelaciones de Santiago, 09/11/2009, Rol: 10651-2008

Cita online: CL/JUR/3177/2009

**Despido injustificado. Omisiones o imprudencias temerarias.  
Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato**

La causal de término del contrato de trabajo contemplada en el número 5 del artículo 160 del Código del ramo, sólo exige que se trate de hechos objetivos una acción o una omisión y que afecte el funcionamiento o seguridad de la empresa. (Considerando 2º)

Corte Suprema, 20/07/2006, Rol: 1512-2006

Cita online: CL/JUR/6024/2006

**33. CONTRATO DE TRABAJO MAYORDOMO DE EDIFICIO**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_, entre \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por  
don(a) \_\_\_\_\_ en su calidad de \_\_\_\_\_, cédula de  
identidad N° \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en  
calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_,  
ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador", y  
don(a) \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_ nacido(a)  
el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, cédula de identidad  
N° \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ profesión  
u  
oficio \_\_\_\_\_ de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en  
calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_,  
ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante  
se denominará "el trabajador", se ha convenido en el siguiente contrato de trabajo.

*PRIMERO.* El trabajador se compromete a desempeñar el trabajo de  
mayor domo en el edificio \_\_\_\_\_, ubicado en  
calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ comuna de \_\_\_\_\_ ciudad  
de \_\_\_\_\_ con los deberes y atribuciones que el empleador le  
asigne o a cualquier otro trabajo similar que se le encomiende.

*SEGUNDO.* El trabajador realizará las labores de vigilancia, mantención y  
supervisión de los bienes comunes del edificio \_\_\_\_\_.

**TERCERO.** El trabajador cumplirá una jornada ordinaria de trabajo de \_\_\_\_ horas semanales distribuidas de lunes a sábado/domingo, de las \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas.

La jornada diaria de trabajo será interrumpida por un descanso de colación de \_\_\_\_ minutos, entre las \_\_\_\_ y las \_\_\_\_\_ horas. Tiempo que será de cargo del \_\_\_\_\_ .

**CUARTO .** El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \$ \_\_\_\_\_ que será liquidado y pagado por período vencido en el lugar del trabajo.

**QUINTO.** Las deducciones que el empleador podrá practicar a las remuneraciones del trabajador son las debidas a tiempo no trabajado por atrasos e inasistencias injustificadas y aquellas que autoriza el art. 58 del Código del Trabajo.

**SEXTO.** El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por el empleador.

**SÉPTIMO .** El empleador se obliga a otorgar al trabajador los siguientes beneficios:

a) El derecho a ocupar casa habitación en el recinto de la empresa con el objeto de propender a un mejor desempeño de las funciones del trabajador, sin que ello constituya renta o regalía de ninguna especie, en virtud de lo dispuesto en el artículo 17, N° 14, de la Ley de la Renta, y para lo cual se extenderá separadamente un contrato de comodato precario o préstamo de uso;

b) Igualmente y por el mismo motivo señalado en la letra precedente, y no constituyendo regalía alguna, el trabajador gozará del derecho al uso de luz, agua, gas y calefacción para la casa habitación que se le proporciona.

Las partes dejan expresa constancia de que el beneficio del uso de casa habitación se hace extensivo al grupo familiar del trabajador, constituido por \_\_\_\_\_ .

En caso que la relación laboral se termine, cualquiera sea la causa, el trabajador hará abandono de la casa habitación proporcionada por el empleador en un plazo de \_\_\_\_ días.

**OCTAVO.** Serán obligaciones específicas del trabajador:

a) La supervigilancia del personal de portería;

b) Velar por que la entrada y salida de los residentes, sus visitas, y otros prestadores (personal de recolección de basura, carteros, personal de servicios básicos) se realice en perfecto orden y disciplina, manteniendo los controles que se le ordenen;

c) Revisar el buen funcionamiento del registro de asistencia;

d) Preocuparse por el total aseo del establecimiento, supervigilando a los aseadores;

e) Controlar el aseo y buena mantención de los servicios higiénicos y baños del personal, llaves de agua, grifos y otros conductos;

f) Dirigir la labor que desarrolle el jardinero;

g) Constatar la adecuada mantención de la iluminación del edificio;

h) Supervigilar la mantención del edificio e instalaciones generales, solicitando las reparaciones a que hubiere lugar oportunamente;

i) Supervigilar la adecuada mantención de los stocks de útiles de aseo y solicitar oportunamente las reposiciones que fueren necesarias;

j) Dar cuenta inmediata al empleador, de cualquier anomalía que constate, siempre que revista carácter de peligro o posible siniestro;

k) \_\_\_\_ .

*NOVENO.* Serán prohibiciones específicas del trabajador:

a) Permitir el ingreso al establecimiento de personas no autorizadas o la salida de trabajadores dentro de la jornada de trabajo, sin el permiso o Vº Bº que corresponda;

b) Alterar o permitir que se alteren los controles de entrada o salida de los trabajadores del recinto del establecimiento;

c) Mantener comercio de cualquier naturaleza o cualquier tipo de servicios con los trabajadores de la empresa o con terceros, sin autorización escrita del empleador;

d) Ejecutar trabajos o actividades de cualquier índole dentro del recinto de la industria y que no hayan sido ordenados expresamente por el empleador o que sean de interés o beneficio del mismo trabajador o de terceros;

e) Introducir, consumir, dar a consumir o permitir el ingreso de bebidas alcohólicas o cualquier tipo de drogas en el recinto de la empresa;

f) \_\_\_\_\_ .

*DÉCIMO.* La duración del presente contrato de trabajo será indefinida, pudiendo tener término por las causales establecidas en la legislación vigente.

*UNDÉCIMO.* Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_ .

*DUODÉCIMO.* El contrato presente se firma en \_\_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de él, que es el fiel reflejo de la relación laboral convenida.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículo 58.

— Ley sobre Impuesto a la Renta - Contenida en el artículo 1 ° del decreto ley N° 824 (publicado en D.O. 31.12.1974 - actualizado a febrero 2012): artículo 17, número 14).

##### **Jurisprudencia judicial**

##### **Normativa sobre guardias de seguridad. Funciones no se enmarcan en la infracción denunciada**

La realización de estas tareas de mayordomo tendría pleno sentido en el caso de autos pues se trata de un centro comercial en que circula y trabaja un elevado número de personas. Si a ello se une el hecho de que la denunciada cuenta con un servicio de guardias de seguridad debidamente autorizado por la autoridad correspondiente, resulta coherente para esta Corte que las funciones desempeñadas, son las indicadas por el representante de la empresa denunciada y ellas no se enmarcan dentro de la normativa supuestamente infringida. (Considerando 3 ° )

Corte de Apelaciones de Valdivia, 17/06/2014, Rol: 93-2014

Cita online: CL/JUR/3543/2014

**Despido injustificado. Causal de inasistencia  
injustificada a las labores. Detención del trabajador**

Habiendo transcurrido más de treinta días entre la fecha en que el empleador tuvo conocimiento de la detención del demandante y aquella en que decidió finalizar la relación laboral, su derecho a poner término al contrato de trabajo había precluido porque se produjo el perdón o renuncia a invocar las inasistencias como causal de despido. En efecto, conocida la detención del actor, el empleador optó por la mantención del vínculo contractual, no siendo lícito que más de un mes después invoque las inasistencias como fundamento del término de los servicios. El despido verificado en estas condiciones, fundado en la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, resulta injustificado (Considerandos 11° de la sentencia Corte de Apelaciones y 3° y 5° de la sentencia Corte Suprema). Resulta absolutamente ilógico creer que el empleador demandado, supuestamente ignorante de las inasistencias del demandante, hubiere dejado pasar casi tres semanas sin averiguar por sí mismo la razón de las faltas de quien era nada menos que mayordomo en su casa habitación simplemente llamado o concurriendo a su domicilio. Igualmente ilógico e inverosímil resulta pensar que no obstante no haber contado con la deferencia mínima de ser avisado de los motivos de las inasistencias, como pretende el demandado, hubiere concedido y entregado el certificado de honorabilidad a favor del actor. Por el contrario, resulta apegado a la lógica la entrega de dicho certificado, en la medida que el empleador recomendante sabe de la existencia del proceso y de la detención del actor, perdona las inasistencias entendiendo su motivación y lo recomienda para ayudarlo a obtener su libertad. (Considerando 10° de la sentencia Corte de Apelaciones).

Corte Suprema, 02/12/2010, Rol: 6161-2010

Cita online: CL/JUR/11999/2010

**Trabajador denuncia en procedimiento laboral de tutela de derechos  
fundamentales con ocasión de despido. Reclama despido  
discriminatorio y despido injustificado. Desistimiento de acción por  
despido discriminatorio. Causal invocada del artículo 160 N° 7 del  
Código del Trabajo, fundado en los siguientes hechos: 1) No supo  
controlar el acceso a una persona ajena al edificio. 2) Haber perdido  
ciertos documentos; y 3) Habría utilizado la conserjería como oficina  
para su negocio personal**

Este juez ha llegado a la convicción que no existe la gravedad imputada al hecho por el demandado, ya que, ha quedado acreditado que la persona que ingresó al inmueble en cuestión se convirtió al poco tiempo en dueño de la propiedad, contando con un acta de remate a la fecha de los hechos del despido, que además no se hurtó o sacó bien alguno de la propiedad

correspondiente al departamento 1404 del edificio administrado por la demandada, no provocándose perjuicio para la Comunidad y que la persona que realizó la conducta de concurrir con un cerrajero hasta el lugar fue un tercero, cuyo comportamiento y accionar no puede ser imputado al trabajador, tratándose por tanto de un hecho aislado en el tiempo, debiendo ponderar el tiempo de 6 años que el trabajador prestó servicios para la demandada, sin existir amonestación o reclamo alguno en su contra. Ratifica lo anterior, que de los tres hechos imputados en la carta de despido, sólo se rindió prueba conducente respecto de uno de ellos, perdiendo por tanto, la gravedad que culminó en su conjunto, con el despido del actor. (Considerando 16º)

Juzgado de Letras del Trabajo, 24/01/2011, Rol: T-324-2010

Cita online: CL/JUR/7636/2011

### **34. CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR (PUERTAS ADENTRO)**

En Santiago, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_, entre \_\_\_\_\_, chilena, estado civil \_\_\_\_\_, profesión \_\_\_\_\_, domiciliada \_\_\_\_\_, comuna \_\_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "la Empleadora", y doña \_\_\_\_\_, chilena, estado civil \_\_\_\_\_, domiciliada \_\_\_\_\_, comuna \_\_\_\_\_, nacida el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 19 \_\_, Cédula de Identidad y RUT \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "la Trabajadora", se ha convenido el siguiente Contrato de Trabajo:

*PRIMERO.* La Trabajadora se obliga a prestar servicios tanto a la Empleadora como al grupo familiar que vive en su domicilio y a realizar todas las labores de aseo, cocina y asistencia propios o inherentes al hogar que corresponden a una Trabajadora de Casa Particular Puertas Adentro, cumpliendo, además, las funciones generales de su cargo que le encomiende la Empleadora o los miembros de su familia, dentro de su jornada de trabajo.

*SEGUNDO.* La Trabajadora se compromete a cumplir las obligaciones de su cargo en el domicilio de la Empleadora indicado en este contrato, sin perjuicio de las labores de compra para la casa de la Empleadora que deba efectuarlas dentro de la ciudad de \_\_\_\_\_.

*TERCERO.* Por la prestación de los servicios individualizados en la cláusula primera, la Empleadora pagará a la trabajadora una remuneración mensual bruta de \$ \_\_\_\_\_.

Además, se le entregará la regalía de habitación y la de alimentación durante la jornada de trabajo y al término de ella.

**CUARTO.** El Empleador deducirá de la remuneración mensual de la trabajadora los descuentos que establece la ley, tales como cotizaciones previsionales e impuestos y efectuar cualquier otro descuento que legalmente proceda.

Para estos efectos la Trabajadora declara que está afecta al régimen de previsión \_\_\_\_\_ (IPS o AFP) y para salud \_\_\_\_\_ (Fonasa o Isapre).

**QUINTO.** La Empleadora pagará a la Trabajadora los emolumentos que resulten de la aplicación de las cláusulas anteriores el último día hábil de cada mes, en dinero efectivo/cheque nominativo extendido a nombre de la Trabajadora.

**SEXTO.** La Trabajadora no estará sujeta a horario, sino que se determinará por la naturaleza de su labor, teniendo un descanso mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el tiempo destinado a las comidas de la Trabajadora. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 149 del Código del Trabajo.

La Trabajadora tendrá el día \_\_\_\_\_ como tiempo completo de descanso a la semana. Sin embargo, la Trabajadora podrá pedir que se fraccione el descanso semanal en dos medios días, efectuando la respectiva solicitud con la debida anticipación, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 150 del Código del Trabajo.

**SÉPTIMO.** El presente contrato será de plazo \_\_\_\_ (Fijo o Indefinido) y se deja constancia que la Trabajadora ingresó a trabajar al servicio de la Empleadora con fecha \_\_\_\_\_ .

**OCTAVO.** Para constancia se firma el presente contrato en tres ejemplares del mismo tenor, uno de los cuales queda en poder de la Trabajadora y dos en poder de la Empleadora.

La Trabajadora declara expresamente haber recibido un ejemplar de este Contrato de Trabajo.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículos 149 y 150.

## **Jurisprudencia judicial**

### **Protección a la maternidad. Principios y derechos ampliamente reconocidos en nuestra sociedad. Contrato de plazo fijo. Es facultativo para juez conceder o no autorización para proceder al despido de trabajadora en estado de embarazo**

El legislador otorga al Juez una facultad, esto es, el poder o derecho discrecional para hacer alguna cosa, la que puede y debe ejercer en plenitud, sin que baste al efecto la simple comprobación mecánica de una situación de hecho, siendo imprescindible la armónica conjugación de todos los elementos de juicio que hayan sido puestos a su disposición por las partes, ya que en un proceso de desafuero, se encuentran comprometidos valores y objetivos adicionales a los que fluyen del término de una relación laboral pura y simple. En ese mismo orden de ideas, en el caso de fuero maternal la protección a la maternidad consagrada en el Código del Trabajo reconoce principios y derechos ampliamente reconocidos en nuestra sociedad y que se encuentran garantizados en la Carta Fundamental. (Considerando 8 ° )

Juzgado del Trabajo, 30/01/2013, Rol: O-4213-2012

Cita online: CL/JUR/1312/2013

### **Despido verbal carente de causa legal y sin integrar cotizaciones previsionales**

En cuanto al término de los servicios, mediante despido verbal, en atención a lo dispuesto en el N° 3 del artículo 454 del Código del Trabajo, se estima tácitamente admitido, toda vez que la demandada no compareció a la audiencia de juicio a prestar confesión, corroborado con el reclamo efectuado por la demandante en la Inspección del Trabajo con y teniendo presente que correspondía a la demandada acreditar el fundamento de su decisión, considerando que el ordenamiento jurídico impone a esa parte la obligación de formalizar el término del vínculo, sin embargo, y dada su rebeldía, no rindió prueba alguna tendiente a demostrar la legalidad de su actuar, considerando que el despido fue manifestado verbalmente, y por ende, carente de fundamentos jurídicos y fácticos, lo que lleva necesariamente a concluir que fue injustificado, por lo tanto corresponde condenarla al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, mas no la por años de servicio, toda vez que en conformidad a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 163 del Código del Trabajo, la terminación del contrato de trabajadores de casa particular, contempla el pago de una indemnización, cualquiera sea la causa que lo origine, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, establecida a todo evento y que se deriva del desahucio que la propia legislación permite dar al empleador para la terminación de los servicios de esta clase de dependientes, sin que pueda



ser oída la demandante en cuanto alega que por falta de pago de la cotización referida, debe entenderse que le corresponde la indemnización por años de servicio y su incremento, toda vez que al respecto existe norma expresa que regula la situación antedicha y que en la especie corresponde aplicar. (Considerando 6 ° )

Juzgado de Letras del Trabajo, 09/02/2011, Rol: O-3411-2010

Cita online: CL/JUR/7059/2011

**Contradicciones en la sentencia. Trabajadora de casa particular  
no tiene derecho a indemnización por años de servicio**

Habiendo reconocido la actora en su demanda ser trabajadora de casa particular, puertas adentro, de la demandada, desde septiembre 2003 hasta septiembre 2007 en que se le puso término a sus servicios, no tiene derecho a que se le pague indemnización por años de servicio e indemnización sustitutiva de aviso previo, ello por disposición expresa del art. 163 del Código del Trabajo (Considerando 5 ° )

Corte de Apelaciones de Valparaíso, 04/09/2009, Rol: 361-2009

Cita online: CL/JUR/4590/2009

**Contrato de trabajo subsiste con pariente de jefe  
de hogar fallecido sólo si posee el mismo domicilio**

No se da en la especie, el presupuesto contemplado para la aplicación de la norma contenida en el artículo 148 del Código del Trabajo, sino más bien, el contrario, esto es, que la demandada siempre ha vivido en un lugar distinto del habitado por su madre y diverso, también, de aquél en donde la actora ha desarrollado las labores de aseo y asistencia inherentes a su contrato. En efecto, la subsistencia del contrato correspondiente con los parientes del jefe de hogar fallecido y la solidaridad que a su respecto establece la ley en relación a las obligaciones que de aquél emanen, se erigen sobre la base de que ellos han vivido o continúan residiendo en la casa en que lo hacía la empleadora, por cuanto han aprovechado o aprovechan tales servicios . (Considerando 8° )

Corte Suprema Cuarta Sala (Especial), 23/07/2008, Rol: 2384-2008

Cita online: CL/JUR/2984/2008

**Contrato a prueba no es aplicable  
a la generalidad de los trabajadores**

El contrato a prueba sólo existe respecto de las trabajadoras de casa particular, de modo que habiéndose prestado los servicios en los términos del artículo 7º del Código del Trabajo, procede además declarar que ha existido una relación laboral entre las partes, teniéndose además presente que la actora siempre realizó las mismas funciones y que conforme a lo señalado por los propios testigos de la demandada, la empresa previo a la contratación de los trabajadores, establecía un período de prueba aunque sujeto a un estatuto legal diverso de aquel que ha correspondido en virtud de lo establecido en el artículo 8º del Código del Trabajo. (Considerando 3º)

Corte de Apelaciones de Santiago, 08/04/2008, Rol: 1708-2007

Cita online: CL/JUR/2007/2008

**35. CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR  
(PUERTAS AFUERA)**

En Santiago, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_, entre \_\_\_\_\_, chilena, estado civil \_\_\_\_\_, profesión \_\_\_\_\_, domiciliada \_\_\_\_\_, comuna \_\_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "la Empleadora", y doña \_\_\_\_\_, chilena, estado civil \_\_\_\_\_, domiciliada \_\_\_\_\_, comuna \_\_\_\_\_, nacida el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 19 \_\_, Cédula de Identidad y RUT \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "la Trabajadora", se ha convenido el siguiente Contrato de Trabajo:

*PRIMERO.* La Trabajadora se obliga a prestar servicios tanto a la Empleadora como al grupo familiar que vive en su domicilio y a realizar todas las labores de aseo, cocina y asistencia propios o inherentes al hogar que corresponden a una Trabajadora de Casa Particular Puertas Afuera, cumpliendo, además, las funciones generales de su cargo, sean alternativas o complementarias, que le encomiende la Empleadora o los miembros de su familia, dentro de su jornada de trabajo.

*SEGUNDO.* Trabajadora se compromete a cumplir las obligaciones de su cargo en el domicilio de la Empleadora indicado en este contrato, sin perjuicio de las labores de compra para la casa de la Empleadora que deba efectuarlas dentro de la ciudad de \_\_\_\_\_.

*TERCERO.* Por la prestación de los servicios individualizados en la cláusula primera, la Empleadora pagará a la Trabajadora una remuneración mensual bruta de \$ \_\_\_\_\_ y en esta cifra está incluida la regalía de alimentación para su colación durante la jornada de trabajo.

Además la Trabajadora percibirá diariamente el valor correspondiente a \_\_ pasajes de microbús a título de asignación de movilización no imponible.

**CUARTO.** El Empleador deducirá de la remuneración mensual de la Trabajadora los descuentos que establece la ley, tales como cotizaciones previsionales e impuestos y efectuar cualquier otro descuento que legalmente proceda. Para estos efectos la Trabajadora declara que está afecta al régimen de previsión \_\_ (INP o AFP) y para salud \_\_ (Fonasa o Isapre).

El aporte de cargo del empleador del 4,11% de la indemnización a todo evento, será enterado en la AFP \_\_\_\_\_ (sólo en caso que la trabajadora se encuentre afiliada en el sistema antiguo IPS).

**QUINTO.** La Empleadora pagará a la trabajadora los emolumentos que resulten de la aplicación de las cláusulas anteriores el último día hábil de cada mes, en dinero efectivo o cheque nominativo extendido a nombre de la Trabajadora.

**SEXTO.** La Trabajadora prestará sus servicios de lunes a viernes (o sábado) en el siguiente horario: de \_\_ a \_\_ horas, incluido el tiempo acordado de \_\_ minutos para colación que no se considerará trabajado para calcular la duración de la jornada diaria y con descanso semanal. De acuerdo a lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 149 del Código del Trabajo.

**SÉPTIMO.** El presente contrato será de plazo \_\_ (Fijo o Indefinido) y se deja constancia que la Trabajadora ingresó a trabajar al servicio de la Empleadora con fecha \_\_\_\_\_. .

**OCTAVO.** Para constancia se firma el presente contrato en tres ejemplares del mismo tenor, uno de los cuales queda en poder de la Trabajadora y dos en poder de la Empleadora.

La Trabajadora declara expresamente haber recibido un ejemplar de este Contrato de Trabajo.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículos 149 y 150.

## **Jurisprudencia judicial**

### **Trabajadora de casa particular. Procede declaración de despido injustificado si acreditada la relación laboral se pone término a esta última sin invocar causal legal. Nulidad rechazada**

En el considerando quinto del fallo impugnado, se fijaron como hechos acreditados los siguientes: "1.- La demandante mantuvo relación laboral con la demandada entre el 10 de marzo de 2013 (pese a demandar desde el 14 de marzo) y el 31 de diciembre de 2013, en virtud de la cual prestó servicios en calidad de empleada de casa particular, a cargo del cuidado de adulta mayor postrada doña Sara Medina Pérez, madre de la demandante (sic), hoy fallecida"; "2.- La remuneración convenida fue de \$ 140.000 mensuales líquidos"; "3.- La actora fue despedida el 31 de diciembre de 2013 verbalmente por su ex empleadora, sin que se invocara causa legal". Desde tales enunciados fácticos, la conclusión jurídica de la sentenciadora del fondo resulta plausible, sin que se constaten las infracciones normativas denunciadas por la recurrente. En efecto, se dio por probada una relación laboral, bajo subordinación y dependencia entre actora y demandada, de manera que al poner término esta última sin invocar causal legal alguna se configuró una hipótesis de despido injustificado, que hace procedente el reclamo de las indemnizaciones y prestaciones contenidas en la demanda y que fueron concedidas en la sentencia. Existió una interpretación y aplicación correcta de los artículos 7º, 8º y 9º inciso 4º del Código del Trabajo, sin defraudar, además, las normas del Código Civil relativas a la interpretación de la ley. En consecuencia, se rechazará la causal principal analizada. (Considerandos 3º y 4º)

Corte de Apelaciones de Concepción, 22/07/2014, Rol: 173-2014

Cita online: CL/JUR/4762/2014

### **Cobro de prestaciones (acogido). Los trabajadores que laboran 40 horas semanales trabajan una jornada ordinaria, no siendo aplicable, por ende, la normativa de la jornada parcial**

El artículo 22 inciso 1º del Código del Trabajo señala que "La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales", sin embargo, no obliga a las partes a fijar una jornada de trabajo sujeta a dicho límite, el que se establece como "máximo", ni prohíbe a las partes tampoco acordar una jornada mínima a las 45 horas de jornada semanal. El empleador y el trabajador pueden pactar una jornada ordinaria de trabajo inferior a 45 horas semanales, pero si ella es fijada hasta las 30 horas semanales, la normativa a aplicar es la de la jornada parcial, que es específica para dicho caso, y que no puede extenderse más allá de lo querido por el propio legislador, sin proceder la aplicación de la normativa de la jornada ordinaria. La jornada de trabajo que excede las 30 horas y no

excede de 45 horas, es una jornada ordinaria de trabajo, ya que entenderla como jornada parcial, implicaría que habría jornadas parciales que no están contempladas en el párrafo 5º, lo que atentaría contra texto expreso, ya que el párrafo dentro del cual se encuentra el artículo 40 bis, no hace ningún tipo de distinción. Además el artículo 22 mencionado es claro en entregar a las partes la posibilidad de pactar una jornada menor a 45 horas, al señalar que la jornada ordinaria no podría exceder aquel tiempo, por lo tanto, se debe estar a la norma de interpretación contenida en el artículo 19 del Código Civil. La adecuada interpretación de las normas sobre la jornada laboral del Código del Trabajo, lleva a concluir que la jornada parcial se encuentra limitada a un máximo de horas (hasta 30 horas), correspondiente a dos tercios del límite de horas que se pueden establecer en la jornada ordinaria, y entender que una jornada de 31 a 44 horas es una jornada parcial, implicaría desatender la redacción del artículo 22 y 40 bis del Código del Trabajo, que fijan límites temporales para cada una de las jornadas. De esta manera, los trabajadores que laboran 40 horas semanales trabajan una jornada ordinaria, con las consecuencias jurídicas que dicha declaración conlleva, no siendo aplicable por ende, la normativa de la jornada parcial. (Considerando 9º)

Juzgado del Trabajo, 07/11/2013, Rol: O-3001-2013

Cita online: CL/JUR/3362/2013

**Asignaciones de movilización y colación no deben  
ser incluidas en la base de cálculo para determinar montos  
indemnizatorios por despido**

A mayor abundamiento, la conclusión precedente resulta ratificada si exploramos la naturaleza jurídica de la indemnización sustitutiva del desahucio y de la indemnización por años de servicios. La primera representa un fondo destinado a mantener los ingresos del trabajador durante un tiempo que el legislador estima necesario para que aquel encuentre un nuevo trabajo. En cambio, la indemnización por años de servicios, para algunos, constituye una forma de remuneración diferida, es decir, sería una parte del salario que en abstracto se retiene al dependiente durante la vigencia del vínculo contractual para ser liberado a su favor una vez que concluye, como ocurre más nítidamente en el caso de los trabajadores de casa particular. Otros sostienen que es un premio a la fidelidad, colaboración o antigüedad del trabajador en la empresa. Otros estiman que es una forma de reparación "tarifada" del perjuicio que produce la cesantía o licenciamiento, línea que parece mayormente aceptada por la doctrina, con el agregado de que el despido también tiene una connotación social, que entre nosotros se conecta con mayor claridad en los incrementos aplicables al rubro, toda vez que ese recargo surge porque el empleador no ha invocado justa causa para fundar su decisión, lo que rompe los equilibrios sociales y compromete derechos inmanentes del trabajador, como

son el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, que a su vez se encuentran entroncado en la vocación connatural a la relación de trabajo que, por lo demás, nuestro legislador reconoce en varias de sus disposiciones, vocación revelada tanto desde el punto de vista sociológico como jurídico, y que se manifiesta, por ejemplo, en el derecho a no ser despedido sin causa justificada, o en el relativo repudio a contrataciones precarias. Cualquiera que sea el sentido final que aceptemos respecto de las indemnizaciones surgidas a raíz del rompimiento del vínculo contractual, no resultaría razonable en ninguna de ella que se proyecte a la determinación de su tarifa o cuantía, un beneficio que es ontológicamente ajeno a la prestación de servicios, puesto que las asignaciones en discusión no tienen existencia ni causa más allá del vínculo laboral, ni se relacionan con ninguna de las doctrinas de soslayo expuestas, y, por ende, no se justifica su resarcimiento con ocasión de la exoneración del trabajador, porque en ese ámbito no existiría perjuicio que reparar puesto que no se generarían los gastos que el beneficio reembolsa. (Considerando 12º )

Corte de Apelaciones de La Serena, 02/12/2011, Rol: 107-2011

Cita online: CL/JUR/10184/2011

**Beneficios mínimos que deben otorgarse al  
trabajador admiten ser modificados en favor de éste**

El inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo, efectivamente establece un tope o limitación respecto de las indemnizaciones legales que deben pagarse a los trabajadores, la que no puede exceder de noventa unidades de fomento. Si bien esta disposición tiene el carácter de imperativa, nada impide que las partes libremente puedan modificarla y convenir que éstas se paguen, sin el límite dispuesto por la ley. En ese contexto, la legislación vigente establece los requisitos y las condiciones que deben cumplirse para el desarrollo del vínculo laboral y, particularmente resguarda los beneficios mínimos que deben otorgarse al trabajador, los que admiten ser modificados en favor de éste. En todo caso debe existir un acuerdo pleno de voluntades en ese sentido, así las partes deben manifestarlo, expresamente, vale decir, demostrar de manera clara y categórica la concurrencia de su voluntad con el propósito de modificar la norma y, que las indemnizaciones legales se paguen sin el límite de las noventa unidades de fomento (Considerandos 8º y 9º )

Corte de Apelaciones de San Miguel, 22/07/2011, Rol: 89-2011

Cita online: CL/JUR/5911/2011

**En el caso de los trabajadores particulares la indemnización por años de servicio debe pagarse en el modo previsto en el artículo 163 inciso cuarto letra a) del Código del Trabajo, será de cargo de la institución administradora del respectivo aporte, salvo que el empleador no haya realizado el aporte, con lo que se convierte de su carga; es a todo evento, una vez concluida la relación laboral del trabajador; y se paga sin recargo legal alguno**

Respecto de las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicio, se hará lugar a dicho pago, por resultar ambas procedentes, atendido el término de la relación laboral, pudiendo entenderse que éste se produjo por desahucio del empleador, el que igualmente requiere de un aviso previo que en la especie no se dio, y que contempla el pago de la indemnización por años de servicios, que en el caso de los trabajadores de casa particular debe pagarse del modo previsto en el artículo 163 inciso cuarto letra a), el que será cargo de la institución administradora del respectivo aporte, responsabilidad que en este caso debe entenderse trasladada al empleador, por no haber enterado nunca el aporte del 4.11% a que estaba obligado, justamente para atender al pago de esta indemnización a todo evento a que tenía derecho la trabajadora, una vez concluida la relación laboral, cualquiera fuese la causa de ello, sin recargo legal alguno, por no estar dicho recargo previsto respecto de la indemnización sustitutiva del aviso previo, ni respecto de esta indemnización especial a todo evento, cuyo pago tiene (sic) se distingue de aquella establecida en el artículo 163 inciso segundo, por no requerir previamente la declaración de despido injustificado, indebido o improcedente, sino que poder pagarse "a todo evento" y sin recargo alguno, puesto que de conformidad al artículo 161 inciso segundo, el empleador siempre pudo desahuciar esta relación laboral sin expresión de causa, y sin que ello dé lugar a ninguna de las declaraciones ya señaladas o a los incrementos del artículo 168 del Código del Trabajo. (Considerando 10º)

Juzgado de Letras del Trabajo, 13/12/2010, Rol: O-2545-2010

Cita online: CL/JUR/15815/2010

**Despido injustificado. Acogido. Trabajador de casa particular. Derecho a una cotización equivalente al 4.11% de la remuneración**

La cotización equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible a que tienen derecho los trabajadores de casa particular, viene a representar quince días de indemnización por años de servicio a todo evento, por lo que puede determinarse al efectuar la liquidación del crédito. Esta cotización se devenga cualquiera sea la razón del término de la relación laboral, no teniendo su procedencia relación con la naturaleza de dicho término, por constituir una obligación legal del empleador en este tipo especial de contrato de trabajo. Declarándose en la sentencia la existencia de la relación

laboral y no habiendo retenido el demandado de la remuneración de la actora, trabajadora de casa particular, los montos destinados al entero de cotizaciones previsionales y de seguridad social, no corresponde aplicar la sanción de nulidad de despido contemplada en el artículo 162 inciso 7º del Código del Trabajo. Asimismo, no habiendo acreditado el demandado el haber enterado las cotizaciones previsionales y de seguridad social a la demandante y durante el período de vigencia de la relación laboral, corresponde dar lugar a dicha pretensión, condenándosele al entero de las mismas, siendo de su cargo los porcentajes respectivos, al presumirse de derecho que al momento del pago de las remuneraciones procedió a la respectiva retención, de acuerdo al artículo 3º de la ley N° 17.322. (Considerandos 8º a 11º ).

Corte de Apelaciones de Santiago, 01/09/2010, Rol: 11162-2009

Cita online: CL/JUR/12234/2010

### **Corroboración de los dichos de actora ante ausencia de contrato de trabajo escriturado**

No obstante en su libelo la actora aduce que fue despedida y de las declaraciones de los testigos, se desprende que entre las partes hubo relación laboral, que la demandada no le extendió contrato de trabajo a la actora, que ésta se desempeñaba como asesora del hogar en la casa de la demandada, que se le adeudan cotizaciones previsionales vacaciones e indemnizaciones por el tiempo trabajado (Considerando 2º ). Dable es concluir la efectividad de lo señalado por la demandante, lo que se confirma mediante las declaraciones de los testigos, el reconocimiento que de la relación laboral hizo la demandada ante la Inspección del Trabajo en audiencia. (Considerando 5º ).

Corte de Apelaciones de Valparaíso, 06/11/2008, Rol: 380-2008

Cita online: CL/JUR/1106/2008

### **36. CONTRATO DE TRABAJO TRABAJADORA CASA PARTICULAR EXTRANJERA (PUERTAS ADENTRO)**

En \_\_\_\_\_ , a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ , entre don(a) \_\_\_\_\_ , cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_ , domiciliado en \_\_\_\_\_ ciudad de \_\_\_\_\_ , en adelante, "el empleador (a)"; y doña \_\_\_\_\_ , de nacionalidad \_\_\_\_\_ , actividad \_\_\_\_\_ , cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_ , de estado civil \_\_\_\_\_ , domiciliada en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ de la ciudad de \_\_\_\_\_ y procedente de (indicar el país del que viene) \_\_\_\_\_ en



adelante se denominará "la trabajadora", se ha convenido el siguiente contrato laboral:

*PRIMERO.* La trabajadora se compromete a realizar los trabajos generales de casa, de aseo, cocina, lavado, planchado o cualquiera otra labor de casa que le encomiende la empleadora o los demás miembros de la familia.

*SEGUNDO.* La trabajadora deberá prestar sus servicios en calle/avenida \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ de la ciudad de \_\_\_\_\_.

*TERCERO.* La jornada de trabajo será continua, de lunes a sábado/domingo, estableciéndose el día \_\_\_\_\_ como su día de descanso; lo que significa que volverá a sus labores a las 9:00 horas del siguiente día. Durante la jornada diaria tendrá 12 horas de descanso, que se dividirá como sigue:

- 9 horas de descanso ininterrumpido en la noche;
- 3 horas de descanso durante el día para sus comidas y otros quehaceres.

El comienzo y fin de cada descanso será variable de acuerdo a las necesidades del empleador; sin perjuicio de su obligación de respetar los horarios normales de comidas y sueño. Puede establecerse un día distinto para el descanso; o bien, fraccionarlo en dos medios días a petición del trabajador.

La trabajadora se compromete a laborar con dedicación, durante toda la jornada convenida.

*CUARTO.* La remuneración de la trabajadora será la suma mensual de \$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ pesos) por mes calendario, que será liquidada y pagada por períodos vencidos, en el domicilio del empleador, el último día hábil de cada mes.

De la remuneración se deducirán los impuestos, las cotizaciones de previsión o seguridad social.

Se deja constancia que el trabajador cotizará en el régimen previsional chileno, comprometiéndose el empleador a efectuar las retenciones y entregarlas a las instituciones respectivas.

No se podrán hacer otras deducciones, salvo que estén autorizadas por la ley o las que hayan sido ordenadas judicialmente; o que sean autorizadas por la trabajadora, por escrito.

*QUINTO.* La empleadora se compromete a otorgar o a suministrar, a la trabajadora, los siguientes beneficios:

1.- Cuatro comidas diarias: desayuno, almuerzo, once y comida;

2.- Habitación y baño confortables y privados.

Cualquier otra prestación o beneficio ocasional que el empleador conceda, distinto que el que le corresponde por este contrato y sus ajustes legales o contractuales se entenderá conferido a título de mera liberalidad; no dará derecho alguno; y el empleador podrá suspenderlo o modificarlo a su arbitrio.

**SEXTO.** Son obligaciones esenciales de la trabajadora, cuya infracción las partes entienden como causa justificada de terminación ipso facto del presente contrato, las siguientes:

a) cumplir, íntegramente, la jornada de trabajo y mantener el orden y limpieza general de la casa;

b) cuidar y mantener, en perfecto estado de conservación, los bienes del empleador y de su casa;

c) desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y la salud de las personas;

d) cumplir las instrucciones y las órdenes que le imparta el empleador o cualquier miembro de la familia;

e) en casos de inasistencia al trabajo, por enfermedad, el trabajador deberá justificarla —únicamente— con el correspondiente certificado o licencia médica;

f) presentarse a trabajar, cada día, en perfecto estado de aseo, y mantener su persona y su uniforme limpios;

g) \_\_\_\_ .

**SÉPTIMO .** La trabajadora respetará a cada una de las personas de la familia; y éstas harán lo propio. Cuidará la seguridad de la casa en que trabaja y no permitirá la entrada de ninguna persona extraña a la familia, aunque sean parientes, amigos o conocidos del trabajador, sin la debida autorización de algún miembro mayor de edad de la familia.

**OCTAVO.** Se prohíben, a la trabajadora, los siguientes actos:

1. Cualquier acto que implique falta de honestidad y honradez de su parte;

2. Fumar dentro y fuera de la casa (jardín, patio, etc.);

3. Beber o consumir drogas, dentro de la casa;
4. Ingresar familiares o amigos a la casa;
5. \_\_\_\_\_.

**NOVENO.** De acuerdo a la ley, las dos primeras semanas de vigencia del presente contrato serán de prueba, pudiendo resolverse el contrato por voluntad de cualquiera de las partes, siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y que se pague el tiempo servido. Pasado dicho plazo, este contrato tendrá una vigencia (indefinida/plazo fijo).

Las partes pueden ponerle término, además, de común acuerdo; y cualquiera de ellas en la forma, las condiciones y las causales que señalan los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo; especialmente, por infracciones al contrato; por no requerirse los servicios de la trabajadora; o por la conclusión de los trabajos que dieron origen a éste.

**DÉCIMO.** Si el contrato se interrumpiere o cesare por voluntad del empleador, éste estará obligado a pagar a la trabajadora y a su respectivo grupo familiar, el valor de los pasajes hasta el país de origen o de su procedencia, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 37 y 38 del decreto supremo N° 597, de 1984, Ministerio del Interior.

La obligación del Empleador señalada en el párrafo anterior, cesará si la trabajadora no abandona el país por haberse contratado con otro empleador, si cambia de visación u obtiene su permanencia definitiva.

**UNDÉCIMO.** Se deja constancia que la trabajadora ingresó al servicio de la empleadora, el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_.

**DUODÉCIMO.** Para todos los efectos derivados de este contrato, las partes fijan su domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_ y prorrogan competencia para ante sus tribunales.

\_\_\_\_\_

Firma y nombre del empleador      Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— D.S. N° 597, de 1984. Ministerio del Interior: artículos 37 y 38.

## **Jurisprudencia judicial**

### **Trabajadora de casa particular. Despido injustificado. Nulidad de despido. Contratación de persona extranjera. Obligación de enterar cotizaciones previsionales respecto de trabajadores extranjeros**

El artículo 19 del decreto ley N° 3.500 no hace distinción acerca de si la calidad de extranjero sin cédula de identidad constituye o no una limitante para el empleador en pos de pagar las cotizaciones previsionales, por lo que ella resulta plenamente aplicable al caso en estudio. Si bien es cierto, antes de la obtención de la cédula de identidad, el trabajador extranjero no está en condiciones de cotizar, no lo es menos que el empleador se encuentra obligado a enterar las cotizaciones con efecto retroactivo, pero sin los recargos legales a que alude el artículo 19 del cuerpo legal en comento, conforme ha sido uniforme la jurisprudencia administrativa. La única exención de cotizar respecto de trabajadores extranjeros se encuentra contemplada en la ley N° 18.156, exención que sólo procede respecto de los extranjeros que cumplan con las condiciones que se señalan en la referida norma, esto es, que se trate de personal técnico, que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida. De las pruebas rendidas en el presente juicio, ninguno de los requisitos de aplicabilidad de la exención ya aludida se configuran, de tal suerte que el Tribunal considera que el demandado efectivamente tenía la obligación de cotizar los montos pertinentes respecto de la actora (Considerando 8°)

Juzgado de Letras del Trabajo, 08/01/2011, Rol: O-2968-2010

Cita online: CL/JUR/6937/2011

**Tribunal acoge demanda de nulidad de despido pues queda establecido que empleador enteraba las cotizaciones de la trabajadora en base a una remuneración inferior a la que realmente percibía. Rechaza por su parte la acción de despido injustificado por cuanto se habría acordado una indemnización a todo evento, sin necesidad que el empleador alegase causales de justificación**

Que la demandada, no contestó la demanda, sin perjuicio que el demandado compareció personalmente a la audiencia preparatoria, sin letrado, en la que el tribunal lo escuchó para una posible conciliación, que al no contestar ha privado al tribunal de la posibilidad de conocer formalmente las alegaciones de su parte en cuanto a las pretensiones del actor, ya sea

aceptándolas o negándolas, tal como lo exige el legislador en el artículo 452 del Código del Trabajo, lo que esta juez tendrá presente al momento de resolver la controversia de autos (Considerando 3º). Que atendida dicha rebeldía, tanto en lo que respecta a la contestación de demanda como en lo que dice relación con ofrecer e incorporar pruebas para desvirtuar los dichos del demandante, sin perjuicio de haber comparecido con asistencia letrada en la audiencia de juicio, corresponde al tribunal, en esta etapa procesal, determinar si estima como tácitamente admitidos los hechos señalados en la demanda. Al efecto, siendo una facultad que se usa en la sentencia definitiva, y atendido que esta misma Juez tomó la audiencia preparatoria estimó que debían acreditarse por la demandante los hechos alegados en la demanda, y entendiendo que tal facultad entonces implica que el demandante presente, a lo menos, indicios de las alegaciones formuladas la demanda, para lo cual debe hacer llegar tales indicios al tribunal para someterlos a la ponderación y análisis del juzgador (Considerando 6º). Que ante la disyuntiva de entender el término de trabajadora de casa particular en forma restringida o amplia, el tribunal entenderá este concepto en forma amplia, ya que no solo quedan regidos, por la particularidad de este tipo de contrato las personas que realizan el cuidado del hogar, sino también choferes y jardineros que presten servicios a una persona natural o a una familia. Que dicha interpretación permite entender la causal contemplada en el inciso 2º del artículo 161 Código del trabajo para poner término a este tipo de contrato de trabajo, como es el desahucio, ya que por las forma y el lugar que se prestan los servicios, esto es, en el hogar del empleador el legislador ha querido liberar al empleador de tener que acreditar algunas de las causales de caducidad del contrato de trabajo, estableciendo una indemnización a todo evento consistente en el 4,11%, que el indicado porcentaje representa una indemnización de 15 días de remuneración por cada año de servicios, pagada a todo evento, desde el primer año de la relación laboral y hasta el undécimo de la misma (Considerando 8º). Que el demandado como ya se ha razonado en el motivo cuarto, ha pagado todas las cotizaciones previsionales de la actora con fecha posterior al despido ocurrido el 25 de septiembre de 2009, pero dicho pago no ha logrado convalidar el despido, por cuanto la remuneración por la cual cotizó es menor, en circunstancias que el mismo reconoció al absolver posiciones que pagaba a la actora por una suma mayor, por lo cual se hará lugar a la acción de nulidad de despido. Que habiéndose determinado que la actora prestaba servicios de trabajadora de casa particular y teniendo establecido una indemnización a todo evento, sin necesidad el empleador que alegar causales de justificación, se rechaza la solicitud de declarar injustificado el despido y en consecuencia se rechaza la indemnización por años de servicios con el recargo legal solicitado, pero se ordena el pago de la indemnización del 4,11% mensual, entendiendo esta sentenciadora que resolver de esta manera, no constituye dar más de lo solicitado, por cuanto, ha sido el propio demandado quien ha reconocido que el contrato que lo unía con la actora es de trabajadora de casa particular, y habiendo solicitado el actor las indemnizaciones por el despido, ha sido esta sentenciadora quien

ha resuelto cuales son las indemnizaciones procedente entre las partes. Que el demandado deberá pagar a la actora la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, por cuanto indica que puso término a la relación laboral sin la anticipación contemplada en el artículo 161 inciso 2º del Código del trabajo. (Considerandos 10º a 12º )

Juzgado de Letras del Trabajo, 19/01/2010, Rol: O-555-2009

Cita online: CL/JUR/14302/2010

### **37. CONTRATO DE TRABAJO TRABAJADORA CASA PARTICULAR EXTRANJERA (PUERTAS AFUERA)**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, entre don (a) \_\_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, domiciliado en \_\_\_\_\_ ciudad de \_\_\_\_\_, en adelante, "el empleador (a)"; y doña \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, actividad \_\_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliada en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ de la ciudad de \_\_\_\_\_ y procedente de (indicar el país del que viene) \_\_\_\_\_ en adelante se denominará "la trabajadora", se ha convenido el siguiente contrato laboral:

*PRIMERO.* La trabajadora se compromete a realizar los trabajos generales de casa, de aseo, cocina, lavado, planchado o cualquiera otra labor de casa que le encomiende la empleadora o los demás miembros de la familia.

*SEGUNDO.* La trabajadora deberá prestar sus servicios en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ de la ciudad de \_\_\_\_\_

*TERCERO.* La jornada de trabajo será de lunes a viernes/sábado de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ horas. La jornada de trabajo no podrá exceder de 12 horas diarias.

El trabajador se compromete a laborar con dedicación, durante toda la jornada convenida.

*CUARTO.* La remuneración del trabajador será la suma mensual/diaria/semanal de \$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ pesos), que será liquidada y pagada por períodos vencidos, en el domicilio del empleador, el último día hábil de cada mes.

De la remuneración se deducirán los impuestos, las cotizaciones de previsión o seguridad social.

Se deja constancia que el trabajador cotizará en el régimen previsional chileno, comprometiéndose el empleador a efectuar las retenciones y entregarlas a las instituciones respectivas.

No se podrán hacer otras deducciones, salvo que estén autorizadas por la ley o las que hayan sido ordenadas judicialmente; o que sean autorizadas por la trabajadora, por escrito.

*QUINTO.* La empleadora se compromete a otorgar o a suministrar, a la trabajadora, los siguientes beneficios:

- 1.- Las comidas que correspondan mientras permanezca en su lugar de trabajo;
- 2.- Otras.

Cualquier otra prestación o beneficio ocasional que el empleador conceda, distinto que el que le corresponde por este contrato y sus ajustes legales o contractuales se entenderá conferido a título de mera liberalidad; no dará derecho alguno; y el empleador podrá suspenderlo o modificarlo a su arbitrio.

*SEXTO.* Son obligaciones esenciales, de la trabajadora, cuya infracción las partes entienden como causa justificada de terminación del presente contrato, las siguientes:

- a) cumplir, íntegramente, la jornada de trabajo y mantener el orden y limpieza general de la casa;
- b) cuidar y mantener, en perfecto estado de conservación, los bienes del empleador y de su casa;
- c) desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y la salud de las persona;
- d) cumplir las instrucciones y las órdenes que le imparta el empleador o cualquier miembro de la familia;
- e) en casos de inasistencia al trabajo, por enfermedad, el trabajador deberá justificarla —únicamente— con el correspondiente certificado o licencia médica;
- f) presentarse a trabajar, cada día, en perfecto estado de aseo, y mantener su persona y su uniforme limpios;
- g) \_\_\_\_\_ .

*SÉPTIMO.* La trabajadora respetará a cada una de las personas de la familia; y éstas harán lo propio. Cuidará la seguridad de la casa en que trabaja y no

permitirá la entrada de ninguna persona extraña a la familia, aunque sean parientes, amigos o conocidos del trabajador, sin la debida autorización de algún miembro mayor de edad de la familia.

**OCTAVO.** Se prohíben, a la trabajadora, los siguientes actos:

1. Cualquier acto que implique falta de honestidad y honradez de su parte;
2. Fumar en horarios de trabajo, dentro y fuera de la casa (patio, jardín, etc.);
3. Beber o consumir drogas;
4. Utilizar el teléfono para llamadas de larga distancia;
5. \_\_\_\_\_ .

**NOVENO.** De acuerdo a la ley, las dos primeras semanas de vigencia del presente contrato serán de prueba, pudiendo resolverse el contrato por voluntad de cualquiera de las partes, siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y que se pague el tiempo servido.

Pasado dicho plazo, este contrato tendrá una vigencia de (plazo fijo o indefinida). Las partes pueden ponerle término, además, de común acuerdo; y cualquiera de ellas en la forma, las condiciones y las causales que señalan los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo; especialmente, por infracciones al contrato; por no requerirse los servicios de la trabajadora; o por la conclusión de los trabajos que dieron origen a éste.

**DÉCIMO.** Si el contrato se interrumpiere o cesare por voluntad del empleador, éste estará obligado a pagar a la trabajadora y a su respectivo grupo familiar, el valor de los pasajes hasta el país de origen o de su procedencia, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 37 y 38 del decreto supremo N° 597, de 1984, Ministerio del Interior.

La obligación del Empleador señalada en el párrafo anterior, cesará si el trabajador no abandona el país por haberse contratado con otro empleador, si cambia de visación u obtiene su permanencia definitiva.

**UNDÉCIMO.** Se deja constancia que la trabajadora ingresó al servicio de la empleadora, el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_.



*DUODÉCIMO.* Para todos los efectos derivados de este contrato, las partes fijan su domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_ y prorrogan competencia para ante sus tribunales.

\_\_\_\_\_  
Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— D.S. N° 597, de 1984. Ministerio del Interior: artículos 37 y 38.

##### **Jurisprudencia judicial**

**No es tal que recurrido se negara a recibir pago de cotizaciones previsionales sino que señaló que, por no tener RUT la trabajadora, no se podría realizar vía internet**

Para acreditar el acto que motiva la presente acción cautelar únicamente se cuenta con lo expuesto por las partes y la documental de fojas 52 a 54, consistente en correos electrónicos de la Plataforma de Atención Virtual del IPS. La recurrente afirma que el ISP se negó a recibir el pago de las cotizaciones previsionales de su trabajadora, extranjera con permiso provisorio de trabajo, por carecer ella de RUT. Por su parte el ISP, si bien negó tal situación, reconoció que en las circunstancias descritas los medios electrónicos no podían ser utilizados, debiendo efectuarse el pago a través de planillas de papel, en (empresa de pago) o alguna Caja de Compensación, no resultando factible el pago vía Internet, que sólo acepta pagos con el RUT definitivo del trabajador. Por su parte de los correos antes mencionados, todos con indicación de emanar de la Plataforma Virtual del ISP, el primero sólo da cuenta de que una consulta cuyo tenor se desconoce fue derivada a un analista especializado, la segunda indica "respecto del pago de cotizaciones no es posible declarar mientras no tenga RUT. Una vez obtenido el RUT, el empleador debe declarar y pagar en forma retroactiva, pudiendo solicitar la condonación de multas e intereses", y el tercero, algo más extenso en lo relativo al pago de cotizaciones, responde en similares términos, y de su tenor parece referirse a un trabajador extranjero. Cabe resaltar que se trata en todos los casos a respuestas de preguntas cuyo tenor se desconoce y que aparecen fechadas el 4, 15 y 16 de noviembre de 2011, es decir con posterioridad al acto recurrido. En ese contexto, no es posible para esta Corte establecer como un hecho probado que el ISP se haya negado a recibir las cotizaciones de la trabajadora del actor

correspondientes a los meses de julio y agosto, pudiendo únicamente asentarse que se limitaron sus posibilidades de pago excluyéndose la vía de internet, debiendo hacerlo a través de planillas de papel en (empresa de pago) o alguna Caja de Compensación. (Considere los 3º y 4º)

Corte de Apelaciones de Santiago, 22/02/2012, Rol: 14982-2011

Cita online: CL/JUR/4629/2012

### **38. CONTRATO DE TRABAJO GENÉRICO CON CLÁUSULA DE TURNOS ROTATIVOS**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_\_, entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por don(a) \_\_\_\_\_ en su calidad de \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador", y don(a) \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_ nacido(a) el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_ de profesión u oficio \_\_\_\_\_ de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

1º.- El trabajador se compromete a desempeñar las labores de \_\_\_\_\_. En el recinto de la industria o establecimiento de propiedad del empleador, ubicado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ comuna \_\_\_\_\_ ciudad de \_\_\_\_\_ con los deberes y atribuciones que el empleador le asigne o a cualquier otro trabajo similar que se le encomiende.

2º.- El empleador podrá modificar por causa justificada, el recinto donde deben prestarse los servicios, con la única limitación que el nuevo sitio quede dentro de la misma ciudad o localidad y que esta modificación no importe menoscabo para el trabajador.

3º.- El trabajador cumplirá una jornada ordinaria de trabajo semanal de 45 horas, distribuida entre lunes y sábado, en turnos de \_\_\_\_ horas diarias. Los turnos rotarán, debido a las características de la función que desarrollará el trabajador y que exige el adecuado desenvolvimiento de la empresa. (Opcional establecer los turnos en el contrato, pues la rotación de turnos se puede remitir al reglamento interno).

Los turnos serán:

1 ° Turno de \_\_\_\_\_ horas a \_\_\_\_\_ horas;

2 ° Turno de \_\_\_\_\_ horas a \_\_\_\_\_ horas.

El trabajador cumplirá \_\_\_\_\_ el turno el que se rotará sucesivamente de \_\_\_\_\_ .

La jornada diaria de trabajo será interrumpida por un descanso de colación de \_\_\_\_\_ minutos. Tiempo que será de cargo del \_\_\_\_\_ .

El trabajador se compromete a la vez, a cumplir la jornada de trabajo convenida en el presente contrato en su totalidad.

4 °.- El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \$ \_\_\_\_\_ que será liquidado y pagado por período vencido en el lugar del trabajo.

5 °.- Las deducciones que el empleador podrá practicar a las remuneraciones del trabajador son las debidas a tiempo no trabajado por atrasos e inasistencias injustificadas y aquellas que autoriza el art. 58 del Código del Trabajo.

6 °.- El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por el empleador por medio de jefes inmediatos o superiores, a cumplir su funciones con el debido cuidado y a respetar la normativa contenida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (cuando exista en la empresa), que declara conocer y que se considera parte integrante del presente contrato, recibiendo un ejemplar en este acto.

7 °.- La duración del presente contrato de trabajo será indefinida, pudiendo tener término por las causales establecidas en la legislación vigente.

8 °.- Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ .

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículo 10.

## **Dictámenes**

### **Descanso semanal en sistema de turnos rotativos**

Fecha: 16/01/2004

Este dictamen trata sobre el descanso semanal para el personal con sistema de turnos rotativos.

Cita online: CL/JADM/828/2004

Ord.: N° 227/18

Mediante presentación citada en el antecedente 4) solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si se encuentra ajustado a derecho el sistema de turnos rotativos semanales implementado por la recurrente, particularmente respecto al descanso de los trabajadores que prestan sus servicios en el área de producción, conforme a lo establecido en los artículos 35 y 36 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 35 del Código del Trabajo expresa:

"Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días".

Por su parte, el artículo 36 del mismo Código, prescribe:

"El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éste, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación de los turnos de trabajo".

A su vez, el artículo 37 del citado Código, establece:

"Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo el caso de fuerza mayor.

Si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se le aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 477".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas se desprende, por una parte, que el descanso dominical y de días festivos, por regla general, debe comenzar, a más tardar, a las 21 horas del día sábado o del día que precede al correspondiente festivo y que debe terminar a las 06:00 horas del día lunes o del día siguiente al respectivo festivo.

Se infiere, asimismo, que sólo en el evento de que en la respectiva empresa hubiere un sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos podrán abarcar parte de aquellas horas en que rige el descanso dominical y de días festivos, excepción esta última que se traduce en que los trabajadores sujetos a dicho sistema pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 horas y las 24:00 horas del día sábado o de aquél que precede a un festivo, o entre las 00:00 y las 06:00 horas del día lunes o del día que sigue al festivo, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.

Ahora bien, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, dicha excepción no significa en caso alguno que la ley autorice la prestación de servicios entre las 00:00 horas del día domingo o festivo y las 00:00 horas del lunes o del día que sigue al festivo, puesto que tal posibilidad no importaría una simple alteración horaria como lo señala la propia ley, sino una verdadera excepción al descanso dominical y de días festivos, la que no se encuentra establecida en el texto legal en comento.

En estas circunstancias, posible es concluir que si bien la jornada del día sábado o del día que precede a un festivo puede extenderse después de las 21 horas cuando en la empresa hubiere turnos rotativos de trabajo, no es menos cierto que el respectivo turno no puede comprender parte alguna del día domingo o festivo.

Por otra parte, de las mismas normas en comento se infiere que a las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical les está prohibido distribuir la jornada ordinaria de trabajo de manera tal que incluya los días domingo o festivos.

Igualmente, fluye que dicha prohibición reconoce una excepción, cual es, que exista fuerza mayor, la que, en todo caso, deberá ser calificada "a posteriori" por la Dirección del Trabajo, señalándose que en el evento de que este Organismo estableciera que no hubo fuerza mayor, las horas trabajadas en días domingo o festivos deberán ser pagadas como extraordinarias por el empleador, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente. Lo expresado en acápite anterior se encuentra en armonía con lo sustentado por esta Dirección, entre otros, en dictamen N° 1.666/64, de 13.03.95. Ahora bien, en la especie, del análisis de los antecedentes reunidos en torno a la situación que nos ocupa, en especial del informe de fiscalización evacuado por la Inspección Provincial del Trabajo Santiago, se tiene que el 31 de mayo del año 2002, la empresa y el sindicato de trabajadores existente en ella convinieron, a fin de adelantarse a la entrada en vigencia de la jornada

ordinaria de trabajo de 45 horas semanales, que a partir del 1º de septiembre del año 2002 la jornada ordinaria de los trabajadores que laboran en producción será de 45 horas semanales, distribuidas en tres turnos rotativos semanales, a saber:

Primer Turno (denominado "de noche")

Lunes de 00.00 a 08.00 horas

Lunes de 23.00 a martes 07.00 horas

Martes de 23.00 a miércoles 07.00 horas

Miércoles de 23.00 a jueves 07.00 horas

Jueves de 23.00 a viernes 07.00 horas

Viernes de 23.00 a sábado 07.00 horas

Segundo Turno (denominado "de mañana")

De lunes a sábado de 07.00 a 15 horas

Tercer Turno (denominado "de tarde")

De lunes a sábado de 15.00 a 23.00 horas

Cabe señalar que la semana se inicia con el turno nocturno que comienza a las 00.00 del lunes hasta las 08.00 horas de dicho día y el mismo personal ingresa a las 23.00 del lunes hasta las 07.00 horas del martes. Asimismo que, cuando el día lunes sea festivo la jornada semanal de trabajo se inicia a las 00.00 del día martes y si además del día lunes también fuese festivo el martes u otros días consecutivos, la jornada ordinaria se iniciará a las 00.00 horas del primer día hábil de la semana. Es del caso agregar que con el sistema de turnos rotativos semanales descrito los trabajadores involucrados laboran 45 horas semanales. En estas circunstancias, aplicando la doctrina reseñada en párrafos que anteceden al caso en consulta, no cabe sino concluir que el sistema de turnos rotativos de que se trata se encuentra ajustado a derecho, toda vez que, por una parte, permite descansar íntegramente el día domingo y el descanso en días festivos se encuentra asegurado al trasladarse, en tal caso, el inicio de la jornada al primer día hábil de la semana y, por otra, el tercer turno, esto es, el "de tarde" que termina el día sábado a las 23.00 horas y que sería el cual podría prestarse a dudas en cuanto al descanso, se encuentra justamente en la excepción ya comentada que permite prestar servicios en el lapso que media entre las 21.00 horas y las 24.00 horas del día sábado. En consecuencia, sobre la

base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el sistema de turnos rotativos aplicable a los trabajadores del área de producción de la Compañía Mallas y Plásticos Ltda., descrito en el cuerpo del presente informe, se encuentra ajustado a derecho.

Saluda a Ud.,

María Ester Feres Nazarala,

Abogada, Directora del Trabajo

### **Jurisprudencia judicial**

**Cobro de remuneraciones, acogido. Jornada ordinaria y jornada parcial de trabajo. Jornada parcial no puede exceder de treinta horas semanales. Jornada inferior a cuarenta cinco, pero superior a treinta horas semanales es ordinaria. Jornada ordinaria debe remunerarse con el ingreso mínimo mensual en su totalidad y no proporcionalmente**

La jornada de trabajo, de acuerdo al artículo 21 del Código del Trabajo, consiste en el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato y aquel en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, sin realizar labor, por causas que no le sean imputables. La ordinaria es aquella cuya duración no excede de cuarenta y cinco horas semanales, siendo libres las partes para convenir jornadas inferiores; la jornada extraordinaria es la que excede del máximo legal recién señalado o de la jornada pactada contractualmente; y la jornada parcial, regulada entre los artículos 40 bis y 40 bis D del Código precitado, es aquella que no excede de treinta horas semanales. Por otra parte, el artículo 42 letra a) previene que éste no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual, mandato reiterado en el artículo 44 inciso 3º. En esta última disposición, respecto de la jornada parcial, se establece una regla de proporcionalidad que consiste en que el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo, es decir, el legislador ha permitido remunerar la jornada parcial con un sueldo proporcional al ingreso mínimo mensual que se paga a quienes laboran en jornada. De lo dicho se colige que una jornada superior a las treinta horas semanales -como la convenida por las partes de la causa-, tiene la naturaleza de jornada ordinaria, para todos los efectos legales, toda vez que las partes han podido pactarla libremente con una duración inferior al máximo legal, sin que pueda ser encuadrada en la situación que el legislador calificó como jornada parcial, desde que excede los parámetros legales para ella impuesta. Refuerza lo anterior la jurisprudencia del Máximo Tribunal, en cuanto a que en la situación de los trabajadores con jornada parcial, el tiempo que laboren en exceso sobre ella —y que hubieren pactado

válidamente— debe considerarse jornada extraordinaria, no pudiendo ser la base de cálculo para el pago de dichas horas extraordinarias, inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria, según lo preceptuado en el artículo 40 bis A del Código del Trabajo. Dicha regla permite descartar la existencia de jornadas parciales superiores a treinta horas semanales, desde que el exceso sobre este límite, se entiende como horas extraordinarias. Así las cosas, cuando se está en presencia de una jornada ordinaria de trabajo, dentro de las que corresponde incluir a aquellas que son inferiores a cuarenta y cinco horas semanales y superiores a treinta, el pago proporcional a las horas trabajadas infringe los artículos 22, 40 bis, 42 letra a) y 44 del Código aludido, pues el monto mensual del sueldo con que se debió remunerar al trabajador no podía ser inferior al ingreso mínimo mensual. (Considerandos 8 ° a 11 ° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia y 2° de la sentencia de reemplazo)

Corte Suprema, 14/08/2014, Rol: 1808-2014

Cita online: CL/JUR/5541/2014

**Nulidad de oficio. Omisión en la sentencia del requisito  
signado en el N° 4 del art. 459 del Código del Trabajo**

La multa impuesta por la Inspección del Trabajo, por no dar cumplimiento a aquella cláusula tácita relativa a la jornada sólo en la mañana, debe ser dejada sin efecto por la judicatura, desde que no repara en que dicha cláusula, (...) fue dejada sin efecto por una nueva manifestación de voluntad de las partes, en cuanto a volver a lo originalmente pactado en lo que a horario de trabajo se refiere y ninguna infracción ha podido cometer, entonces, la parte empleadora. (Considerando 3 ° de la sentencia de reemplazo)

Corte de Apelaciones de Santiago, 17/07/2014, Rol: 192-2014

Cita online: CL/JUR/4618/2014

**Denuncia de práctica antisindical. Despido de trabajadores  
que no aceptaron nueva modalidad de jornada de trabajo no vulnera  
principio de libertad sindical**

Examinada la sentencia cuestionada, en los motivos 7 °, 8 °, 9 °, 10 ° y 11 ° de la misma, la sentenciadora de primer grado analiza todas y cada una de las pruebas que le fueron acompañadas por las partes y, asimismo, se hace cargo de las deposiciones tanto de los testigos del Sindicato, como los de la Empresa denunciada. En los apartados 8 ° y 9 °, también, examina el principio de la libertad sindical, concluyendo que los antecedentes presentados por el denunciante no resultan suficientes para presumir la



vulneración que se alega, debiendo hacerse presente, además, que si bien en la oportunidad señalada, se despidió a 5 trabajadoras que desempeñaban la función de cadete en los probadores de la tienda, no es menos cierto que, como se demostró con la prueba rendida al efecto, dicha actitud no tuvo relación alguna con la participación de dicho personal en el sindicato de la empresa, ya que si bien fueron reemplazados por otros trabajadores, esto se realizó dado que este nuevo personal aceptó la nueva modalidad implementada por la empresa, en el sentido de prolongar dichas funciones a los días sábados y domingos. Por lo que para este efecto, la denunciada hizo un cambio de turno de las citadas cadetes, a turnos rotativos, que no habían sido aceptados por las trabajadoras despedidas, sin que esta actitud tenga relación alguna con la sindicalización a la que dichas empleadas estaban adheridas, como se dijera. En este sentido debe añadirse, que muchos trabajadores, no solo a los que se refiere la denuncia, fueron despedidos y no reclamaron, y otros tanto se acogieron a la nueva modalidad de trabajo, firmando el anexo de sus contratos de trabajo, con la nueva variación. (Considerandos 7º y 8º)

Corte de Apelaciones de Valparaíso, 02/04/2014, Rol: 437-2013

Cita online: CL/JUR/1029/2014

**Acción de reclamación judicial de multa (acogida parcialmente).  
El alcance de la expresión turnos rotativos. Normas sobre descansos  
no admiten reparación retroactiva sino posterior**

Resulta necesario determinar si la empresa está sujeta al sistema de turnos rotativos o si simplemente la distribución horaria de la jornada de trabajo corresponde a bloques horarios como lo ha afirmado la Inspección del Trabajo, dado que sólo en esta última hipótesis correspondería la aplicación de la multa reclamada, conforme a lo establecido en el artículo 36 del Código del Trabajo. Pues bien, claro está que el Código del Trabajo no define lo que debe entenderse por turnos rotativos, y el dictamen Nº 3.709/074 de 16 de septiembre de 2011 de la Dirección del trabajo, citado por la reclamada tampoco lo define, por lo que necesariamente debe darse a estos términos su sentido natural y obvio, recurriendo en este caso al Diccionario de la Real Academia Española, que define la palabra turno como el orden según el cual se suceden varias personas en el desempeño de cualquier actividad o función, y rotativos, en su primera acepción que da vueltas alrededor de un eje y en otra "alternancia en las noticias, supuestos, etc.", no siendo exigible que los turnos abarquen las 24 horas del día, como lo sostiene la reclamada, por lo que a juicio del tribunal en el caso sub lite existe distribución de jornada en dos turnos rotativos diurnos indicándose su distribución y horarios en los respectivos contratos de trabajo, comprendiendo incluso el segundo turno como horario de término las 22:00 horas, corroborado ello por el registro de asistencia incorporado, distribución que claramente está dada por el horario de funcionamiento de la reclamante,

esto es de 8:30 a 22:00 hrs. Por ello y conforme a lo preceptuado en el artículo 36 del Código del Trabajo, no es exigible al reclamante que el día previo al inicio de los descansos los trabajadores deban iniciar los mismos a las 21:00 horas, ello claramente a condición que el exceso no afecte el día de descanso en su integridad, por lo que estima esta sentenciadora que la Inspección del Trabajo ha incurrido a este respecto en un error de hecho, al encontrarse las trabajadoras sujetas a un sistema de turnos rotativos, por lo que la resolución de multa aplicada (...). (Considerando 6 ° )

Juzgado del Trabajo, 28/02/2014, Rol: I-150-2013

Cita online: CL/JUR/2894/2014

**Días de descanso. Excepción a descansos son las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo**

Conforme al inciso primero del artículo 35 del Código del Trabajo, los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días. El descanso dominical y en día festivo comienza, conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del mismo cuerpo legal, a más tardar a las 21 horas del día anterior y termina a las 6 horas del día siguiente. Sin embargo, dicha norma admite una excepción, esto es, las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo. En efecto, el legislador permite que, en el evento que en la empresa hubiere un sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos puedan abarcar parte de aquellas horas en que rige el descanso, lo que se traduce en que los trabajadores sujetos a dicho sistema de turnos pueden prestar servicios entre las 21:00 horas y las 24:00 horas del día que precede al día de descanso y entre las 00:00 horas y las 06:00 horas del día que sigue al día de descanso; pero, en caso alguno, autoriza la prestación de servicios entre las 00:00 horas y las 24:00 horas del día domingo o festivo, puesto que tal posibilidad no importaría una simple alteración horaria sino que una verdadera excepción al descanso dominical y en días festivos, que, por cierto, no se encuentra establecida en el texto legal citado. En razón de lo anterior, la jornada del día sábado o del día que precede a un festivo puede extenderse después de las 21:00 horas cuando en la empresa existen turnos rotativos de trabajo; pero, no pueden comprender parte alguna del día domingo o festivo que son de descanso absoluto, salvo que se trate de las actividades mencionadas en el acápite final del artículo 35 del Código del Trabajo. (Considerando 2° )

Corte de Apelaciones de San Miguel, 13/03/2013, Rol: 24-2013

Cita online: CL/JUR/3181/2013

**Existencia de contrato de trabajo no se determina por  
literalidad de convención sino por carácter de los servicios**

Para definir si se está o no ante un contrato de trabajo, de aquellos a que se refiere el artículo 7º del Código del Trabajo, la Corte no se atiene a la literalidad de las convenciones que se hizo suscribir a los pretendientes, sino al carácter de los servicios. Es el derecho social uno de orden público, y la jurisdicción de su especie una de rango protector de sus contenidos substantivos. De poco o nada vale que en un contrato se escriba lo que fuerza la realidad, pues lo que va de suyo no es susceptible de deformación ni ocultamiento. (Considerando 12º)

Corte de Apelaciones de Santiago, 17/05/2007, Rol: 4274-2006

Cita online: CL/JUR/910/2007

**39. CONTRATO DE TRABAJO GENÉRICO CON CLÁUSULA DE DESCUENTO  
DE REMUNERACIONES CONVENCIONAL**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_\_,  
entre \_\_\_\_\_ (razón social),  
RUT \_\_\_\_\_, representada por don(a) \_\_\_\_\_ en su calidad  
de \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en  
calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_,  
ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador", y  
don(a) \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_ nacido(a)  
el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, cédula de identidad  
N° \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_ de profesión u oficio \_\_\_\_\_ de  
estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_,  
N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_,  
procedente de \_\_\_\_\_, (opcional) que en adelante se denominará "el  
trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

1 º.- El trabajador se compromete a desempeñar las labores de \_\_\_\_\_ En  
el recinto de la industria o establecimiento de propiedad del empleador, ubicado en  
calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ comuna \_\_\_\_\_ ciudad  
de \_\_\_\_\_ con los deberes y atribuciones que el empleador le  
asigne o a cualquier otro trabajo similar que se le encomiende.

2 º.- El trabajador cumplirá una jornada ordinaria de trabajo de \_\_\_\_\_ horas  
semanales distribuidas de lunes a sábado (o de lunes a viernes), de  
las \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas.

La jornada diaria de trabajo será interrumpida por un descanso de colación  
de \_\_\_\_\_ minutos, entre las \_\_\_\_\_ y las \_\_\_\_\_ horas. Tiempo que será de cargo  
del \_\_\_\_\_.

3 °.- El trabajador se compromete a la vez, a cumplir la jornada de trabajo convenida en el presente contrato en su totalidad.

4 °.- El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \$ \_\_\_\_\_ que será liquidado y pagado por período vencido en el lugar del trabajo (o mediante depósito en \_\_\_\_\_ Autorizado por el trabajador en este acto).

5 °.- El trabajador solicita (o autoriza) al empleador que este le efectúe los siguientes descuentos de su remuneración mensual:

La suma de \$ \_\_\_\_\_ para ser pagada en su nombre a \_\_\_\_\_ hasta el mes de \_\_\_\_\_ ;

La suma de \$ \_\_\_\_\_ para ser pagada en su nombre a \_\_\_\_\_ hasta el mes de \_\_\_\_\_ .

El empleador acepta efectuar los descuentos mencionados con anterioridad, que serán pagados en cheque nominativo a nombre de los beneficiarios del trabajador. (Opcional)

6 °.- La duración del presente contrato de trabajo será indefinida, pudiendo tener término por las causales establecidas en la legislación vigente.

7 °.- Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ .

El contrato presente se firma en \_\_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de él, que es el fiel reflejo de la relación laboral convenida.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

#### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículo 58.

## **Jurisprudencia judicial**

### **Despido injustificado y cobro de prestaciones. Descuentos de remuneraciones por objetos extraviados en la empresa empleadora. Descuento ilegal**

En la demanda al realizar una relación de los hechos, se expresa que en la liquidación de sueldo del mes de agosto y en el finiquito se le efectuó un descuento por \$ 300.000 de sus remuneraciones que correspondía a objetos extraviados en la empresa, consistente en dos baños químicos y un radio transmisor, analizando posteriormente el artículo 58 del Código del Trabajo, que reglamenta los descuentos que pueden efectuarse, para concluir que el descuento efectuado es ilegal. En razón de lo anterior, estos sentenciadores no comparten la apreciación del juez a quo en el sentido que la demanda omite una exposición clara y circunstanciada de los hechos en que se funda tal solicitud, pues tal petición se encuentra perfectamente entendible en dicho libelo. Por otro lado, en la Inspección del Trabajo, la reclamada señaló que revisaría lo relativo a la cantidad reclamada por el trabajador, determinando si es o no de su responsabilidad el extravío y pérdida de dos baños químicos y un radio transmisor. (Considerandos 8º y 9º)

Corte de Apelaciones de Chillán, 31/03/2014, Rol: 11-2014

Cita online: CL/JUR/713/2014

### **Recurrida ha efectuado descuentos en remuneración de funcionario acorde a dictamen de Contraloría por deudas contraídas por él mismo**

En este escenario, la pretensión del recurrente, que ha contraído deudas que superan el quince por ciento de sus respectivas remuneraciones, y que consiste en que sea éste el límite que se pueda descontar directamente por Gendarmería de Chile, no puede ser atendida porque la entidad recurrida no ha hecho sino seguir un dictamen que ha venido a ratificar una cuestión que está en la ley, pero estableciendo una diferencia que está marcada por la fecha que se ha señalado en el referido dictamen. Sin embargo, hacia atrás, el órgano contralor no ha podido ordenar lo mismo, porque de haberlo hecho así, esto es, extender hacia atrás la vigencia del dictamen, se afectarían los derechos de los terceros con quienes los funcionarios habían contraído sus obligaciones y que sabían que los pagos pertinentes se descontaban por la propia entidad, en lo que se conoce como descuento por planilla. Por ello, la Contraloría precisó que la norma en cuestión no puede afectar los compromisos financieros ya adquiridos entre los servidores públicos y las respectivas asociaciones de funcionarios, los servicios de bienestar u otras entidades, como las cajas de compensación y la caja de ahorro de los empleados públicos a que se encuentren afiliados. Gendarmería de Chile se encuentra obligada a cumplir con lo ordenado por la Contraloría, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Nº 10.336, sobre Organización y

Atribuciones de la Contraloría General de la República, a menos que una resolución judicial disponga lo contrario. Por último ha de considerarse que en la especie se trata de compromisos contraídos libremente por el funcionario, sin que pueda ordenarse por esta vía el cese de los descuentos en la forma pretendida, porque ello afectaría intereses de terceros que no han sido parte en el presente recurso y a los que, por ende, no pueden afectar los resultados del mismo. (Considerandos 6º a 8º )

Corte Suprema, 03/04/2012, Rol: 1350-2012

Cita online: CL/JUR/4588/2012

**Descuentos en las remuneraciones de trabajadores son permitidos pero éstos no deben superar el 15% del total de sus emolumentos**

Como se aprecia en estos autos, el recurrido infringe con su actuar el artículo 58 inciso 2º del Código del Trabajo, que en lo pertinente dispone: "Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador". La norma transcrita se desprende que si bien los descuentos en las remuneraciones de los trabajadores se encuentran permitidos, éstos no pueden superar el 15% del total de sus emolumentos, lo que en el caso de autos ha sido desatendido, no siendo aplicable a este caso como pretende la recurrida lo establecido en el inciso 1º del artículo 58 del Código del Trabajo, dada la naturaleza del crédito otorgado. En mérito de lo expuesto, la entidad recurrida ha vulnerado la garantía amparada en el numeral 24 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, al efectuar descuentos que superan el porcentaje contemplado en el artículo 58 del Código del Trabajo sin que exista razón que justifique su obrar, lo que acarrea un perjuicio patrimonial al actor. (Considerandos 3º a 5º )

Corte Suprema, 11/01/2012, Rol: 11240-2011

Cita online: CL/JUR/4714/2012

**Multa es injustificada si no se acreditan los hechos que la motivan**

Así las cosas, en opinión de este tribunal, no aparece justificada la multa impuesta a la reclamante, por cuanto con la prueba aportada se ha acreditado que contaba con la autorización de los trabajadores necesaria para hacer los descuentos de remuneraciones cuestionados. En consecuencia, procede que dicha sanción sea dejada sin efecto. No se condenará en costas a la reclamada, sin embargo, atendido que consta en

autos que la información hecha valer en este juicio no fue aportada al fiscalizador en la oportunidad correspondiente. (Considerando 5º )

Corte de Apelaciones de Santiago, 03/01/2011, Rol: 1818-2010

Cita online: CL/JUR/9/2011

### **Trabajo. Descuento de remuneraciones. Improcedencia de cláusula tácita**

El inciso segundo (del artículo 58 del Código del Trabajo) es una norma permisiva, condicionada al cumplimiento de requisitos, que va en la lógica de la autonomía de la voluntad en la contratación y que está enfocada al pago de obligaciones del trabajador, con dinero suyo, en las que intermedia el empleador. Nada más ajeno a los hechos de la causa, toda vez que el descuento efectuado por el empleador tiene como causa el incumplimiento del contrato de trabajo, por horas no trabajadas y por ende resulta inaplicable en la especie (Considerando 5º). Es de interés concluir el análisis con un pronunciamiento sobre la cuestión de la cláusula tácita puesto que la Inspección necesitó de ella como pilar de su tesis para justificar su actuación y ésta descansa en la calificación de los hechos efectuada por la fiscalizadora atribuyendo, a la permisividad de la empresa, reiterada en el tiempo, la naturaleza de una cláusula tácita que modificó el contrato de los dirigentes sindicales. Por ello es pertinente que la empresa impugne tal calificación. Es contrario a la esencia del contrato del trabajo pactar una estipulación que tenga como objetivo que el trabajador quede excusado de trabajar por tiempo indefinido. Desde el punto de vista de la razonabilidad de un argumento de este tipo bastaría con preguntarse quién pone límite a esta situación, para advertir que así como se dieron los hechos sub lite, no hay respuesta, por ende, es de una amplitud que no podría tener cabida como cláusula expresa, por lo cual tampoco estarían las partes legitimadas para interpretarla como cláusula tácita. (Considerandos 6º y 7º )

Corte de Apelaciones de Santiago, 21/10/2009, Rol: 10700-2008

Cita online: CL/JUR/4419/2009

## **40. CONTRATO DE TRABAJO DE MENOR DE 18 AÑOS DE EDAD**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, entre la empresa \_\_\_\_\_, representada por don \_\_\_\_\_, factor de comercio, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, de la ciudad de \_\_\_\_\_, en adelante, "el empleador"; y don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, estudiante, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, soltero, nacido el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_\_\_\_, menor que

cuenta con la debida autorización, según se acreditará, domiciliado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, de la ciudad de \_\_\_\_\_, quien, en adelante, se llamará "el trabajador"; se ha convenido el siguiente contrato laboral:

*PRIMERO.* El trabajador se compromete a realizar el trabajo de \_\_\_\_\_ o cualquiera otra labor que le encomiende el empleador o los jefes de la empresa.

*SEGUNDO.* El trabajador deberá prestar sus servicios en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, de la ciudad de \_\_\_\_\_. Sin embargo, el empleador podrá destinarle a cualquiera de las Sucursales, Locales u Oficinas de la empresa, dentro de la misma ciudad o comuna.

*TERCERO.* La jornada de trabajo será de 30 horas semanales, distribuidas de la siguiente manera:

De \_\_\_\_\_ lunes a \_\_\_\_\_ viernes/sábado, de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ horas; y de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ horas. Con \_\_\_\_\_ hora para colación.

El empleador, en conformidad con la ley, y de acuerdo con las necesidades de funcionamiento de la empresa, podrá alterar el horario de inicio y término de la jornada diaria de trabajo. En ningún caso los menores de edad podrán trabajar más de 8 horas diarias.

*CUARTO.* La remuneración del trabajador será la suma mensual de \$ \_\_\_\_\_ - ( \_\_\_\_\_ pesos), por mes calendario, que será liquidada y pagada por períodos vencidos, el último día hábil de cada mes.

De la remuneración se deducirán los impuestos, las cotizaciones de previsión o seguridad social.

No se podrán hacer otras deducciones, salvo que estén autorizadas por la ley, por el Reglamento Interno de la Empresa; o las que hayan sido ordenadas judicialmente; o que sean autorizadas por el trabajador, por escrito.

*QUINTO.* El empleador se compromete a otorgar o a suministrar, al trabajador, los siguientes beneficios:

- a) Colación \$ \_\_\_\_\_ mensual/día trabajado;
- b) Movilización \$ \_\_\_\_\_ mensual/día trabajado;
- c) \_\_\_\_\_ .



Cualquier otra prestación o beneficio ocasional que el empleador conceda, al trabajador, distinto que el que le corresponde por este contrato y sus ajustes legales o contractuales, se entenderá conferido a título de mera liberalidad, no dará derecho alguno; y el empleador podrá suspenderlo o modificarlo, a su arbitrio.

*SEXTO.* Son obligaciones esenciales, del trabajador, cuya infracción las partes entienden como causa justificada de terminación ipso facto del presente contrato, las siguientes:

- a) No presentarse a trabajar en mal estado, debido a los efectos de alcohol o drogas;
- b) Desempeñarse, en su función, con la mayor eficiencia y esmero, y una conducta en general que sea compatible con su trabajo;
- c) Cumplir, íntegramente, la jornada de trabajo;
- d) Cuidar y mantener, en perfecto estado de conservación, las máquinas, útiles y otros bienes de la empresa;
- e) Cumplir las instrucciones y las órdenes que le imparta su empleador;
- f) Marcar la tarjeta del reloj control/registro de asistencia, tanto a la entrada, como al término de su jornada;
- g) En casos de inasistencia al trabajo, por enfermedad, el trabajador deberá justificarla con el correspondiente certificado o licencia médica.

*SÉPTIMO.* El trabajador respetará, el Reglamento Interno, cuyo texto ha recibido y declara conocer y que se entiende como parte integrante de este contrato.

*OCTAVO.* El trabajador se obliga a desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y la salud del resto de los trabajadores de la empresa.

*NOVENO.* Serán prohibiciones para el trabajador:

- 1. Efectuar negocios o actividades dentro del giro del negocio en que opera el empleador;
- 2. Ejecutar, durante la jornada de trabajo, actividades ajenas a su labor en la Empresa;

3. Consumir bebidas alcohólicas dentro de las horas de labor, dentro o fuera del establecimiento;

4. \_\_\_\_\_ .

En todos estos casos, el contrato terminará de inmediato.

*DÉCIMO.* Este contrato tendrá una vigencia de \_\_\_\_\_ . Se renovará por el mismo período de tiempo, si las partes nada dicen al vencimiento del presente contrato, y así sucesivamente.

*UNDÉCIMO.* Se deja constancia que el trabajador ingresó, al Servicio del empleador, el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_ .

*DUODÉCIMO.* Para todos los efectos derivados de este contrato, las partes fijan su domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_ y prorrogan competencia para ante sus tribunales.

*DECIMOTERCERO.* Presente \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ este \_\_\_\_\_ acto don(a) \_\_\_\_\_ , de profesión \_\_\_\_\_ , padre/madre/tutor del menor, del mismo domicilio, quien expresa que otorga su autorización para la celebración de esta convención.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

\_\_\_\_\_  
Padre/Madre/Tutor del trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículos 13 y siguientes.

##### **Dictámenes**

##### **Fija alcance de los artículos que regulan la actividad laboral de los menores**

Fecha: 08/01/2008

Este dictamen trata sobre la actividad laboral de los menores.

Cita online: CL/JADM/307/2008

Ord.: 0077/006

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de los artículos 13, 15, 16 y 18 del Código del Trabajo, modificados por el artículo único de la ley N° 20.189, publicada en el Diario Oficial de 12.06.07.

1) El nuevo artículo 13 del Código del Trabajo, incorporado por el artículo único N° 1 de la citada ley, establece:

"Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.

Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media.

Lo establecido en el inciso anterior se aplicará respecto de los menores de quince años, en las situaciones calificadas en que se permite su contratación en los espectáculos y actividades artísticas a que hacen referencia los artículos 15, inciso segundo y 16.

El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores, pondrá los antecedentes en conocimiento del Tribunal de Familia que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si lo estimare inconveniente para el trabajador.

Otorgada la autorización, se aplicarán al menor las normas del artículo 246 del Código Civil y será considerado plenamente capaz para ejercitar las acciones correspondientes.

La autorización exigida en el inciso segundo no se aplicará a la mujer casada, quien se registrará al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil.

Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de dieciocho años que impidan, en consecuencia, celebrar contratos de trabajo en conformidad a los incisos anteriores, debiendo actualizarse dicho listado cada dos años.

Las empresas que contraten los servicios de menores de dieciocho años, deberán registrar dichos contratos en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo".

Del precepto legal anotado se desprende en primer término que, al igual que en la disposición anterior, la ley reconoce plena capacidad para contratar sus servicios a los mayores de 18 años.

De la misma norma se infiere que los menores de 18 y mayores de 15 pueden celebrar contrato de trabajo, siempre que se dé cumplimiento a los requisitos que en dicha norma se establecen.

Se infiere igualmente que el Ministerio del Trabajo, previo informe de la Dirección del Trabajo, deberá dictar un reglamento que establezca las actividades consideradas como peligrosas para la salud y desarrollo de los menores que impidan su contratación.

Finalmente del inciso final del artículo 13, en comento, se desprende que los empleadores que contraten los servicios de menores de 18 años deberán registrar los contratos de trabajo en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo.

#### 1.1 Requisitos que deben cumplirse para la contratación de menores.

a) Que se trate de trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo. En relación a este primer requisito cabe señalar que el artículo 1º del D.S. N° 50, que aprueba el Reglamento para la aplicación del artículo 13 del Código del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de 11.09.07, prohíbe la contratación de menores de 18 años en actividades que sean peligrosas, sea por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan, y que puedan resultar perjudiciales para la salud y seguridad o afectar el desarrollo físico, psicológico o moral del menor. En los artículos 2º, 3º y 4º de dicho Reglamento se describen los trabajos considerados peligrosos, tanto por su naturaleza, como por sus condiciones, que impiden la participación de dichos menores.

b) Contar con autorización expresa para tal efecto. Al respecto, cabe señalar que el inciso 2 ° del artículo 13 en análisis establece que para contratar los servicios de un menor de 18 años y mayor de quince años es necesario que éste cuente con la autorización expresa del padre o madre, a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno, a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor y a falta de todos los anteriores, del respectivo inspector del Trabajo.

De conformidad a lo establecido por el inciso 4 ° del mismo artículo, el inspector del Trabajo que hubiere otorgado la señalada autorización estará obligado a poner en conocimiento del Tribunal de Familia que corresponda los antecedentes pertinentes, el cual podrá dejar sin efecto dicha autorización si lo estimare inconveniente para el menor.

De acuerdo a lo prevenido por el inciso 5 ° del citado artículo 13, una vez otorgada la autorización de que se trata el menor será considerado mayor de edad para la administración de su peculio profesional o industrial y plenamente capaz para ejercer las acciones correspondientes. Asimismo, según lo dispone el inciso 6 ° de la misma norma, la autorización en comento no será exigible respecto de la mujer menor de 18 años, casada, quien se regirá para estos efectos por lo dispuesto en el artículo 150 del Código Civil.

c) Acreditar haber culminado su educación media o encontrarse actualmente cursando ésta o la educación básica. En relación con este requisito, el artículo 6 ° del Reglamento N° 50, en su inciso 2 °, impone al empleador, en forma previa a la contratación, la obligación de requerir al menor el correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular o la licencia de egreso de la enseñanza media, según corresponda. Tratándose de menores que estén cursando la enseñanza básica o media, el respectivo certificado, otorgado por los correspondientes establecimientos educacionales, deberá indicar la jornada escolar del menor a fin de compatibilizar ésta con la jornada laboral. Además, en estos casos, las labores convenidas no podrán dificultarles la asistencia regular a clases ni su participación en programas educativos o de formación.

d) Ajustarse a la jornada diaria y semanal prevista en el inciso 2 ° del artículo 13 del Código del Trabajo.

Por expresa disposición del legislador, los menores de 18 y mayores de 15 años no podrán, en ningún caso, laborar más de ocho horas diarias.

De conformidad a la misma norma, los menores de que se trata, que estén cursando su enseñanza básica o media, no podrán laborar más de treinta horas semanales durante el período escolar.

## 1.2 Obligación que asiste a las empresas que contraten menores.

El inciso final del artículo 13 del Código del Trabajo impone a dichas empresas la obligación de registrar los respectivos contratos en la Inspección Comunal del Trabajo que corresponda. En relación con la antedicha obligación, el artículo 9º del D.S. Nº 50, establece que tal registro deberá efectuarse en el plazo de 15 días contado desde la incorporación del menor, consignando los siguientes antecedentes:

- a) Identificación completa de las partes.
- b) Identificación de quien autoriza que el menor trabaje, de acuerdo al artículo 13 del Código del Trabajo, con indicación del parentesco o relación que tenga con éste.
- c) Condición de escolaridad del menor, haber culminado la educación básica o media o de encontrarse cursando cualquiera de ellas, según corresponda.
- d) Identificación del lugar de trabajo en que se desempeñará, cuando su ubicación sea distinta a la informada conforme a lo dispuesto en la letra a) precedente.
- e) Descripción de las labores convenidas.
- f) Descripción del puesto de trabajo y el resultado de la evaluación a que se refiere el inciso 2º del artículo 5º del D.S. Nº 50.
- g) Descripción de la jornada de trabajo semanal y diaria del menor contratado; especificando el período en que se realizará la prestación de servicios. Para estos efectos, dicho período comprenderá: a) período escolar, correspondiente al período de clases; b) período de suspensión, correspondiente a vacaciones de invierno y Fiestas Patrias y c) período de interrupción correspondiente a vacaciones de verano.
- h) Domicilio del establecimiento educacional donde el menor cursa sus estudios, cuando corresponda, y descripción de su jornada escolar.

De conformidad a la misma norma, para los efectos de verificar la veracidad de la información señalada, al momento de efectuar el registro, deberá acompañarse los siguientes documentos:

- a) Copia del contrato de trabajo suscrito.
- b) Copia del correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular o de egreso de la educación media, según corresponda.

c) Copia de la autorización escrita de quien corresponda, de acuerdo a lo establecido en el artículo 13 del Código del Trabajo, en la que se deberá especificar la actividad que ejecutará el menor.

Asimismo, al término de la relación laboral, la empresa deberá informar tal circunstancia a la Inspección del Trabajo respectiva, adjuntando una copia del respectivo finiquito, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de la cesación de servicios del menor.

2) De acuerdo a la modificación introducida al artículo 15 del Código del Trabajo, por el N° 2 de la ley N° 20.189, el texto actual de dicho artículo es el siguiente:

"Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento.

Podrán, sin embargo, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, actuar en aquellos espectáculos los menores de edad que tengan expresa autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia".

Del precepto legal anotado se infiere, que la ley prohíbe el trabajo de menores de 18 años en cabarets y otros establecimientos similares en que se presenten espectáculos en vivo o se expendan bebidas alcohólicas que sean consumidas en el mismo establecimiento. Se infiere además que tal prohibición no rige si se da cumplimiento a los requisitos previstos en el inciso 2° del artículo 13 del Código del Trabajo y los menores cuentan, además, con la autorización expresa de su representante legal, como también, del respectivo Tribunal de Familia.

En relación a los citados requisitos, cabe remitirse a lo expuesto en el punto 1.1, letras a), c) y d) del presente informe, las cuales se dan por reproducidas.

Como es dable apreciar, el nuevo texto del artículo 15 mantiene en los mismos términos anteriores el inciso 1° de dicho precepto y sólo introduce modificaciones al inciso 2°, estableciendo la obligación de dar cumplimiento a las nuevas exigencias establecidas en el inciso 2° del actual artículo 13 del Código del Trabajo.

3) La ley N° 20.189 sustituye el artículo 16 del Código del Trabajo, por el siguiente:

"En casos debidamente calificados, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, y con la autorización de su representante legal o del respectivo Tribunal de Familia, podrá permitirse a los menores de quince años que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares".

De acuerdo a lo prescrito por la señalada disposición, la contratación de menores de quince años por personas naturales o entidades dedicadas a las actividades que en la misma se señalan será factible en la medida que se trate de casos debidamente calificados, se dé cumplimiento a las nuevas condiciones exigidas por el inciso 2º del artículo 13 del Código del Trabajo ya analizadas en el punto 1.1. y cuenten con la autorización de su representante legal o, en su defecto, del respectivo Tribunal de Familia.

4) Cabe señalar finalmente que la ley Nº 20.189 introduce un inciso tercero nuevo al artículo 18 del Código del Trabajo, siendo el tenor actual de dicho precepto el que a continuación se indica:

"Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales, que se ejecuten entre las veintidós y las siete horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de la familia, bajo la autoridad de uno de ellos.

Exceptúase de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis años, en las industrias y comercios que determine el reglamento, tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche.

A los menores mencionados en este artículo les será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13".

Como es dable apreciar, el nuevo inciso 3º incorporado por la ley Nº 20.189 hace aplicable a los menores que se encuentren en la situación prevista en los incisos 1º y 2º, las exigencias establecidas en el inciso 2º del artículo 13 del Código del Trabajo, ya analizadas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas y consideraciones formuladas, cumples informarle a Ud. que el sentido y alcance de las nuevas disposiciones introducidas por la ley Nº 20.189 a los artículos 13, 15, 16 y 18 del Código del Trabajo, es el fijado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,

Patricia Silva Meléndez,  
Abogada, Directora del Trabajo



## **Existencia de contrato con empaquetadores de supermercado**

Fecha: 30/11/1999

Este dictamen señala que mediaría una relación jurídico-laboral entre los menores empaquetadores y los supermercados que así operan. Se reconsidera la doctrina contenida en Ord. Nº 4.775-211, de 24.08.92.

Cita online: CL/JADM/1074/1999

Mediante la presentación indicada en el antecedente Ud. ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección relativo a determinar si existe relación jurídica laboral entre los menores empaquetadores y los supermercados que utilizan sus servicios.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que:

Esta Dirección del Trabajo en uso de sus facultades y sobre la base de los informes pertinentes, resolvió mediante dictamen Nº 4.775-211, de 24 de agosto de 1992, que el vínculo que une a los supermercados con los menores que empaquetan las compras de sus clientes no constituye una relación jurídica de carácter laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo.

Pues bien, después de un nuevo estudio sobre la materia, esta Directora del Trabajo considera que es posible reconsiderar dicha doctrina, en base a los siguientes antecedentes:

Bastante tiempo después de emitido el ordinario citado precedentemente, se realizó un programa de fiscalización de los supermercados, revisándose un total de dieciséis en Santiago, en los que se pudo constatar:

- a) Que, el trabajo de empaque era realizado por menores, cuyas edades fluctúan entre los 14 y los 18 años;
- b) Que, dicho trabajo se realiza al interior de un recinto privado, bajo el consentimiento de su propietario;
- c) Que, los supermercados no escogen al azar a los empaquetadores, sino que los seleccionan a través de un procedimiento que dirige un funcionario de la empresa (jefe de cajas o administrador);
- d) Que, los documentos que se les exige a los postulantes a empaquetadores son: certificado de nacimiento, certificado de escolaridad vigente, certificado de residencia, autorización notarial del padre o de la madre del menor y una foto tamaño carné;

e) Que, una vez presentados todos los antecedentes señalados precedentemente, son entrevistados los menores y/o sus padres, circunstancia que resulta decisiva para ser admitidos en el supermercado;

f) Que, una vez aceptado el menor, se acuerda con él un horario para la prestación de sus servicios, que puede recaer en uno de los dos turnos que generalmente disponen los supermercados, de 6 horas cada uno;

g) Que, en todos los casos analizados los menores empacadores están provistos de un delantal o pechera que coincide con los colores corporativos de la empresa. Incluso, en muchos casos, dichas prendas llevan impreso el logo de la misma y, además, les es proporcionado, generalmente, por la misma empresa;

h) Que, su área de trabajo se desarrolla en el mesón de las cajas registradoras;

i) Que, su tarea consiste, en forma casi exclusiva, en empacar la mercadería de los clientes del supermercado y en algunas ocasiones en trasladar la misma hasta los vehículos de los clientes;

j) Que, a cambio de este servicio, los clientes le proporcionan una propina;

k) Que en algunas oportunidades y en algunos supermercados, a los empacadores les corresponde ordenar los carros y sacarlos del recinto hasta un lugar asequible al cliente;

l) Que, en los casos señalados en la letra anterior, los empacadores sortean entre ellos a quien le corresponderá en ese turno, cumplir con las funciones de "carrero";

m) Que, en algunos otros supermercados, la jefa de cajas asigna la caja en que le corresponderá desempeñarse al empacador en determinado turno, "para un mejor desarrollo y ordenamiento de la atención a los clientes";

n) Que, entrevistados algunos administradores o jefas de cajas, señalaron que la labor de los empacadores "es indispensable para un buen servicio al público";

ñ) Que, en caso de inasistencia, habitualmente los empacadores avisan a la jefa de cajas;

o) Que, en algunos supermercados se procede a la suspensión hasta por tres días de los empacadores que no comunican previamente su inasistencia;

p) Que, en la totalidad de los casos no se lleva un registro de asistencia, sin embargo, la jefa de cajas o el administrador verifican de forma visual la asistencia de los empacadores;

q) Que, en algunos supermercados existe prohibición a los empacadores para ausentarse de su lugar de trabajo, durante el desarrollo de su función;

r) Que, en un supermercado se pudo verificar la existencia de un letrado de la empresa, a través del cual se solicitaban menores de 17 años para empaquetadores, indicando los antecedentes que para tales efectos se debían presentar a la jefa de cajas; y

s) Que, en algunos supermercados y en algunas oportunidades el empacador reemplaza a los "reponedores" de mercancías, cuando éstos faltan.

De los hechos constatados anteriormente, es posible advertir que el empaque es un servicio al cliente, valorado como un activo en la captación de la clientela y que, por lo tanto, no puede ser considerado como intrascendente comercialmente apreciada la situación, para el supermercado, pues el menor está realizando un servicio incorporado en la cadena productiva del establecimiento.

En efecto, por la organización del proceso industrial de los supermercados, el empaque es la etapa final de dicha actividad, siendo dicho servicio una ventaja competitiva para tales establecimientos, dado que la circunstancia de empaquetar o no el producto vendido es un beneficio más, pues el cliente lo aprecia como una mejor atención.

Es por esto, que al supermercado no le resulta indiferente la forma y quiénes sirven este puesto, lo cual se corrobora con la implementación de los procesos de selección de menores empacadores, dado que sus servicios son relevantes.

Si fuese irrelevante, es decir, sin repercusiones en los volúmenes y calidades de las ventas, los supermercados no sólo jamás distraerían esfuerzos administrativos en seleccionar a los menores empacadores, sino que más aún, probablemente ni siquiera incentivarían la prestación del servicio de empaque, pues, aquello, no le proporcionaría ningún mayor beneficio económico.

El empaque, pues, es un servicio económicamente relevante para los supermercados, dado que dicho trabajo cierra el proceso productivo de la venta.

Por consiguiente, cabe afirmar que los directamente beneficiados con la prestación del servicio de empaque, son los supermercados.

Y esta cuestión, desde un punto de vista jurídico laboral es determinante.

En efecto, cabe señalar que la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en dictamen N° 4.870-281, de 21.09.99, cuya copia se adjunta, ha resuelto que de acuerdo a nuestra legislación laboral vigente reviste la calidad empleador quien recibe o se beneficia de los servicios personales del trabajador, esto es, la persona, agente o representante de quien los trabajadores efectivamente dependen para los fines de administración y dirección.

Tal afirmación encuentra su fundamento, entre otros, en el artículo 3 °, inciso 1 °, letra a) del Código del Trabajo, el cual define al empleador como "la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".

Sobre la base del análisis del señalado precepto la jurisprudencia citada sostiene que éste refleja la idea matriz, corroborada en varias otras normas, de que nuestro legislador sólo ha considerado como empleador a quien "utiliza" los servicios del trabajador, esto es, a quien es, respecto del trabajador, la contrapartida efectiva o práctica de la "relación laboral".

Agrega el citado pronunciamiento jurídico, que la prestación de servicios "personales", vale decir, fácticos o reales bajo dependencia y subordinación de un determinado empleador es elemento esencial para definir al trabajador de acuerdo al concepto fijado por el artículo 3 °, letra b), del Código del Trabajo, conforme al cual reviste el carácter de tal "toda" persona natural que preste servicios intelectuales o "materiales", bajo dependencia y subordinación, y en virtud de "un contrato de trabajo".

Es necesario puntualizar que el citado elemento jurídico resulta decisivamente confirmado en el artículo 4 ° inciso primero del mismo Código al establecer, en el carácter de presunción de derecho, que contrae las obligaciones del empleador frente a los trabajadores "la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración", efecto éste que se produce sea que ese ejercicio lo haga por cuenta propia o ajena.

Por su parte, y en armonía con lo ya expresado, el artículo 7 ° del cuerpo legal citado consagra como elemento de la esencia del contrato de trabajo, la prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación del empleador.

Así, y tal como lo ha resuelto este Servicio en el dictamen ya citado, "la habitualidad de los servicios personales prestados a quien ejerce

efectivamente las funciones de dirección y administración, es un elemento de la esencia del contrato de trabajo".

A mayor abundamiento, cabe tener presente que el artículo 9 ° del señalado texto legal, en sus incisos 2 ° y 3 °previene:

"El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.

Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito".

En base a lo preceptuado por la norma legal citada, la jurisprudencia administrativa indicada sostiene que la misma proporciona otro antecedente para inferir que la relación laboral nace a la vida jurídica por el solo hecho de que el trabajador inicie la prestación de servicios personales bajo la dependencia y subordinación del empleador, por cuanto el contrato de trabajo que se origina por la aludida relación laboral, tiene, por expreso mandato de la ley, carácter consensual.

En el mismo sentido de considerar empleador a quien efectivamente ejerce las funciones de administración y dirección, la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio ha establecido que el vínculo de subordinación y dependencia se produce respecto de quien se dan en la práctica las manifestaciones concretas que materializan ese vínculo, precisándose, entre otras: la obligación de asistencia al trabajo; el cumplimiento de un horario; la subordinación a instrucciones y controles provenientes del empleador; la obligación de asumir día a día la carga de trabajo que se presenta; la continuidad de los servicios personales prestados, etc.

En la especie, pues, se ha constatado que, por la organización del proceso industrial de los supermercados, el empaque es la etapa final de dicha industria, siendo dicho servicio una ventaja competitiva para tales establecimientos.

La circunstancia de empacar o no el producto vendido es un beneficio económico para el supermercado, pues el cliente lo aprecia como una mejor atención.

Luego, lógico resulta concluir que, si el beneficiado con el servicio de empaque es el supermercado, esta persona revestirá la calidad de empleador, respecto de quien realiza dicha labor.

Y no se podrá alegar tolerancia, porque, en la práctica, el supermercado acepta expresamente la presencia de los menores, toda vez que lo somete a un riguroso proceso de selección.

Por otra parte, reforzando esta idea, también es posible advertir de las constataciones citadas que los menores, en el ejercicio de su función de empacadores, deben sujetarse a una determinada reglamentación interna, no pudiendo ejecutar sus servicios de conformidad a su buen criterio sino que, todo lo contrario, según pautas emanadas de la dirección del supermercado, tales como: el cumplimiento de turnos, el uso de pecheras, la circunscripción de su trabajo a una caja determinada del establecimiento, entre otras; hechos éstos que confirman fácticamente, también, la situación de subordinación y dependencia en que se prestan los referidos servicios de empaque.

Pues bien, a juicio de la suscrita, todos los hechos constatados anteriormente permitirían confirmar la existencia del vínculo de subordinación y dependencia entre las empresas propietarias del respectivo supermercado y los menores empacadores, cuestión que presenta méritos suficientes para modificar la doctrina existente en relación a los empacadores de supermercados, contenida en el dictamen citado, el ordinario Nº 4.775-211, de 24 de agosto de 1992, en cuya virtud se concluyó que no existía relación laboral en el caso de la especie, porque no se presenta el requisito sine qua non contemplado en el artículo 7º del Código del Trabajo, esto es, que un acuerdo entre las partes para que configure un contrato de trabajo debe traducirse en un pacto de servicios que se prestan bajo dependencia y subordinación.

En consecuencia, y sobre la base de las consideraciones precedentemente efectuadas, cumplo con informar a Ud. que si se comprueba el hecho relativo a que un supermercado está recibiendo los beneficios de la prestación de servicios de un menor de edad que empaqueta los productos que vende el primero; y, a su vez, se comprueba que, además, el supermercado acepta dicha prestación de servicios ejerciendo potestad de mando respecto del menor, no cabe sino concluir presuntivamente que, en dichos casos, mediaría una relación jurídico-laboral entre los menores empacadores y los supermercados que así operan.

Se reconsidera la doctrina contenida en Ord. Nº 4.775-211, de 24.08.92.  
Saluda a Ud.,

María Ester Feres Nazarala,

Abogada, Directora del Trabajo

## **Jurisprudencia judicial**

### **Celebración contrato de trabajo, en el que sea parte un menor, requiere la autorización expresa de uno de sus padres. Permiso debe darse respecto del contrato específico que el menor firmará**

Para los efectos de resolver la primera causal de nulidad en la parte que se refiere a la necesaria autorización de los padres para que un hijo celebre un contrato de trabajo (multa N° 8370/13/75-1), el recurso será rechazado toda vez que la juez a quo al estimar que una autorización que no contiene la individualización del empleador y de las labores a realizar, no cumple con los requisitos establecidos en el artículo 13 del Código del Trabajo le dio una interpretación que es correcta. En efecto la mencionada norma en su inciso segundo dispone: "Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre...". Es claro que esta disposición establece que para la celebración de un determinado contrato de trabajo, en el que sea parte un menor, se requiere de la autorización expresa de uno de sus padres, de lo que, teniendo presente lo dispuesto en el artículo 7 ° del Código del Trabajo, necesariamente se desprende que el mencionado permiso debe darse respecto del contrato específico que el menor firmará, lo que implica que tal declaración debe contener, al menos, la individualización de las celebrantes, la remuneración fijada y las labores a realizar. No debe olvidarse que la Convención Internacional Sobre los Derechos del Niño en su artículo 32 N° 1 reconocen el derecho del niño (definido por su artículo 2 ° como todo ser humano menor de dieciocho años de edad) a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Este derecho es desarrollado por el legislador en los artículos 13 a 18 del Código del Trabajo y es por eso que en el artículo 13 en estudio, para autorizar el trabajo de un niño, exige autorización previa y prohíbe que éstos realicen actividades peligrosas para su salud y desarrollo. En este contexto no es posible afirmar la existencia de una autorización expresa si quien la da no conoce qué es lo que permite, esto es, quién estará a cargo del menor, qué hará éste y en qué lugar. (Considerando 2 ° )

Corte de Apelaciones de Valparaíso, 25/07/2014, Rol: 277-2014

Cita online: CL/JUR/4827/2014

**No obstante contratar al menor en periodo de receso escolar, igualmente debe exigirse que menor acredite que culminó su enseñanza media o se encuentra inserto en el sistema escolar. Limitación de 30 horas lo es solo respecto de los menores que se encuentren cursando enseñanza básica y media, y durante el periodo escolar**

La reclamante alega que los menores son contratados fuera del periodo escolar, por lo que no sería procedente exigir certificado de matrícula o alumno regular. Ahora bien, ello no es cierto respecto de uno de ellos, don (...) quien fue contratado el 15 de noviembre de 2013, época en que está en desarrollo el año escolar. Circunstancia suficiente para mantener la multa. En todo caso, de la historia legislativa de la ley 20.189, que modificó el tenor del artículo 13 inciso 2º del Código del Trabajo, se desprende que la finalidad del legislador —entre otras— es asegurar el cumplimiento de la enseñanza media obligatoria, razón por la cual corresponda se exija igualmente, aun en periodo de receso escolar, se acredite por parte del menor que se va a contratar, que éste culminó su enseñanza media o se encuentra inserto en el sistema escolar. Sin perjuicio de lo expuesto, la multa será rebajada, imponiéndose en definitiva en el monto de 4 UTM. Que la multa N° 5 se cursó por trabajar más de 30 horas semanales, durante el periodo escolar, respecto del menor de 18 años don (...), durante noviembre y diciembre del 2014. Estimándose infringido el artículo 13 del Código del Trabajo. En este punto, la norma referida establece que la limitación de 30 horas lo es solo respecto de los menores que se encuentren cursando enseñanza básica y media, y durante el periodo escolar. En el caso del trabajador Sebastián Herrera Oñate, no consta que haya estado asistiendo a clases, de tal modo que no se puede determinar si le era exigible el límite de jornada que se contempla en la norma por la cual se sanciona. Por esta razón la multa debe ser dejada sin efecto, ya que en los hechos no se establece que se halla (sic) entorpecido al trabajador en su asistencia a clases y actividades afines. En todo caso, valga tener presente que la empresa fue multada por no haber exigido al trabajador acreditar su situación escolar antes de contratarlo. (Considerandos 15º y 16º)

Juzgado del Trabajo, 19/06/2014, Rol: I-24-2014

Cita online: CL/JUR/5528/2014

**Fiscalizador que interpreta vínculo entre partes excede sus atribuciones**

Las infracciones por las que se aplican las multas de que se reclama, habrían consistido en que el empleador no habría dado cumplimiento a las normas laborales referidas a la habilitación de un menor de 18 años para trabajar bajo contrato de trabajo, no escriturar los contratos de los empaquetadores, no llevar libro de asistencia de estas mismas personas y



contratar laboralmente a un menor de 14 años, constituyendo como único fundamento para la existencia de infracciones legales y la aplicación de multas, el hecho de existir una relación de trabajo, es decir, de subordinación y dependencia del demandante con el personal que se desempeña como empaquetador. De modo que de no existir legalmente contrato de trabajo, no habría infracción alguna y, consecuentemente, no habría posibilidad legal para aplicar las multas de que se reclama. Al no tener facultad la fiscalizadora actuante para asignar a la vinculación jurídica entre el demandante y el personal de empaquetadores la naturaleza de contrato de trabajo, fundamento único para la existencia de una infracción y de una sanción, sólo permite concluir la improcedencia de las sanciones. (Considerandos 11º y 12º ).

Corte de Apelaciones de Valparaíso, 03/09/2009, Rol: 158-2009

Cita online: CL/JUR/686/2009

#### **41. CONTRATO DE TRABAJO CON JORNADA PARCIAL (PART-TIME)**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_, entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por don(a) \_\_\_\_\_ en su calidad de \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador", y don(a) \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_ nacido(a) el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ profesión u oficio \_\_\_\_\_ de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

1 º .- El trabajador se compromete a desempeñar las labores de \_\_\_\_\_ En el recinto de la industria o establecimiento de propiedad del empleador, ubicado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ comuna \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ ciudad de \_\_\_\_\_ con los deberes y atribuciones que el empleador le asigne o a cualquier otro trabajo similar que se le encomiende.

2 º .- El empleador podrá modificar por causa justificada, el recinto donde deben prestarse los servicios, con la única limitación que el nuevo sitio quede dentro de la misma ciudad o localidad y esto no implique un menoscabo para el trabajador.

3 º .- El trabajador en virtud del artículo 40 del Código del Trabajo, cumplirá una jornada de trabajo ordinaria parcial de \_\_\_\_ horas semanales (no más de 30 horas) distribuidas de lunes a \_\_\_\_\_ (las partes pueden pactar alternativas de

distribución de jornada, caso en que el empleador, con antelación mínima de 1 semana, está facultado para determinar una de las alternativas pactadas, la que regirá en el período siguiente).

Las partes acuerdan las siguientes alternativas de distribución de jornada, debiendo el empleador avisar por escrito al trabajador la jornada que se aplicará con una anticipación mínima de una semana, respetando en todas ellas las \_\_\_\_\_ semanales:

- a) Martes, miércoles y jueves de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ horas diarias;
- b) Jueves, viernes, sábado y domingo de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ horas diarias;
- c) \_\_\_\_\_ ;
- d) \_\_\_\_\_ .

La jornada diaria de trabajo será interrumpida por un descanso de colación de \_\_\_\_ minutos (máxima de una hora), entre las \_\_\_\_ y las \_\_\_\_ horas.

El trabajador se compromete a la vez, a cumplir la jornada de trabajo convenida en el presente contrato en su totalidad.

4 °.- El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \$ \_\_\_\_\_ que será liquidado y pagado por período vencido en el lugar del trabajo.

5 °.- El trabajador tendrá derecho a los siguientes beneficios, en proporción a los días efectivamente trabajados.

- 1.- \_\_\_\_\_ ;
- 2.- \_\_\_\_\_ .

6 °.- Las deducciones que el empleador podrá practicar a las remuneraciones del trabajador son las debidas a tiempo no trabajado por atrasos e inasistencias injustificadas y aquellas que autoriza el art. 58 del Código del Trabajo.

7 °.- El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por el empleador por medio de jefes inmediatos o superiores, a cumplir su funciones con el debido cuidado y a respetar la normativa contenida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (cuando exista en la empresa), que declara conocer y que se considera parte integrante del presente contrato, recibiendo un ejemplar en este acto.

8 °.- La duración del presente contrato de trabajo será indefinida, pudiendo tener término por las causales establecidas en la legislación vigente.

9 °.- Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ .

10.- El contrato presente se firma en \_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de él, que es el fiel reflejo de la relación laboral convenida.

---

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículos 40 bis, 40 bis A, 40 bis B, 40 bis C y 40 bis D.

##### **Dictámenes**

#### **Disposiciones sobre jornada parcial**

Fecha: 30/01/2002

Este dictamen trata sobre las distintas disposiciones que hablan sobre la jornada parcial

Cita online: CL/JADM/791/2002

Ord.: N° 339/27

Atendida la vigencia de la ley N° 19.759, que introduce diversas reformas al Código del Trabajo, se ha estimado necesario emitir un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relativas a jornada parcial, contenidas en el nuevo Párrafo 5°, agregado al Capítulo IV, del Título I, del Libro I, del referido cuerpo legal:

1) Vigencia y ámbito de aplicación de las normas en referencia.

2) Aplicabilidad a los contratos de jornada parcial de las normas generales, especialmente en materia de horas extraordinarias, feriado anual y semana corrida.

3) Sentido y alcance del inciso 2º del artículo 40 bis A, especialmente en lo que dice relación con la expresión "continua".

4) Alternativas de distribución de la jornada parcial.

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

1) En relación con este punto cabe señalar, en primer término, que la ley N° 19.759 fue publicada en el Diario Oficial de 05.10.2001 y de acuerdo a su artículo 1º transitorio, entró en vigencia a contar del día primero del mes subsiguiente al de su publicación, esto es, el 1º de diciembre del mismo año, a excepción de aquellas reformas que tienen un plazo especial de vigencia.

Considerando que la ley no contempla un plazo especial al efecto, no cabe sino concluir que las normas relativas a jornada parcial, objeto del presente informe, entraron en vigencia el día 1º de diciembre recién pasado.

En lo que respecta al ámbito de aplicación de la normativa en análisis, cabe tener presente que de acuerdo a lo sostenido en forma invariable por la doctrina, las leyes laborales rigen in actum, esto es, son de aplicación inmediata atendida la naturaleza de orden público del derecho laboral que limita la autonomía de la voluntad de las partes al establecer derechos mínimos elevados a la categoría de irrenunciables, irrenunciabilidad esta que nuestra legislación consagra en el artículo 5º, inciso 2º, del Código del Trabajo.

Cabe agregar a lo anterior, el "principio de efecto inmediato de la ley" que se aplica a las normas laborales, conforme al cual la nueva normativa rige el porvenir desde su entrada en vigencia, sin permitir la subsistencia de la anterior, ni siquiera para las situaciones jurídicas nacidas en el tiempo en que ésta regía. De esta suerte, los efectos de los actos nacidos bajo la ley antigua, que se producen bajo la vigencia de nueva normativa, quedarán regidos por ésta en virtud del principio de efecto inmediato precedentemente analizado.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el artículo 40 bis del Código del Trabajo, dispone:

"Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22".

Por su parte, el inciso 1º del citado artículo 22, modificado por la letra a) del número 7 del artículo único de la ley N° 19.759, establece:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales".

A su vez, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 3 ° transitorio de la referida ley, la modificación introducida al inciso primero del señalado artículo 22, que sustituyó la expresión "cuarenta y ocho" por "cuarenta y cinco", sólo regirá a partir del 1 ° de enero de 2005.

De esta suerte, la referencia que hace el artículo 40 bis a la jornada ordinaria del artículo 22, de acuerdo a lo señalado, debe entenderse efectuada a la actualmente vigente, esto es, 48 horas semanales.

Del análisis conjunto de las normas antes aludidas, es posible inferir que por jornada a tiempo parcial debe entenderse aquella jornada de trabajo que se ha convenido por una duración no superior a los dos tercios de la jornada ordinaria de 48 horas, vale decir, no superior a las 32 horas semanales.

De ello se sigue, que a partir del 1 ° de diciembre de 2001, cualquier contrato individual de trabajo que se convenga, con una jornada igual o inferior a las 32 horas semanales, quedará regido por las normas que contempla el Párrafo 5 ° en comento.

Asimismo, y teniendo presente el principio de efecto inmediato de la ley y que las leyes laborales rigen in actum, de acuerdo a lo que se ha señalado en párrafos que anteceden, es posible sostener que aquellos contratos celebrados con anterioridad a la fecha indicada, que contemplan una jornada de trabajo no superior a los dos tercios de la jornada ordinaria, también quedan afectos a la nueva normativa del Párrafo 5 °, sobre jornada parcial.

Ahora bien, en opinión de la suscrita, cabe hacer presente que los preceptos contenidos en el Párrafo de que se trata, rigen por el solo ministerio de la ley, de suerte que estas disposiciones resultan aplicables a todo contrato individual en que se haya pactado una jornada semanal no superior a las 32 horas semanales, sin que sea necesario pacto expreso de las partes sobre el particular.

2) En relación con la aplicabilidad a los contratos de jornada parcial de las reglas generales que rigen los contratos individuales de trabajo de jornada completa o parcial superior a los dos tercios de la jornada ordinaria, cabe tener presente que el artículo 40 bis B, del Código del Trabajo, en su inciso 1 °, dispone:

"Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo".

De la norma transcrita precedentemente es posible inferir que el legislador ha hecho aplicable expresamente a los trabajadores de que se trata, todos los derechos de que gozan los trabajadores a tiempo completo.

En otros términos, a estos dependientes les son aplicables todas las reglas generales que contempla el Código, excepto en aquellas materias que se encuentran especialmente reguladas por el Párrafo 5 ° en estudio.

Así, en materia de horas extraordinarias, cabe señalar que el inciso 1 ° del artículo 40 bis A permite el pacto de éstas, rigiendo en consecuencia, conforme a lo expresado, sin excepción, las reglas generales que en esta materia contemplan los artículos 30 y siguientes del Código del Trabajo.

De esta manera, entonces, a vía ejemplar, los trabajadores a tiempo parcial sólo podrán pactar sobretiempo para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, debiendo dicho pacto constar por escrito, con una vigencia no superior a tres meses, renovable por acuerdo de las partes. Asimismo, los trabajadores de que se trata sólo podrán pactar horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día.

En materia de feriado anual, considerando que el Párrafo 5 ° en comento no contiene normas especiales sobre la materia, son aplicables las normas generales que al efecto contemplan los artículos 66 y siguientes del Código del Trabajo.

Es del caso precisar al respecto, que estos trabajadores, al igual que los dependientes con jornada completa, tienen derecho a quince días hábiles de feriado anual con remuneración íntegra, contabilizándose tales días de la misma forma que aquellos, esto es, de lunes a viernes, agregando los días sábado, domingo y festivos que incidan en el período de descanso, careciendo de relevancia para los efectos del cómputo del beneficio en comento la circunstancia de que puedan encontrarse sujetos a una jornada distribuida en menos de cinco días a la semana.

A vía de ejemplo, en el caso de un trabajador con una jornada distribuida en tres días a la semana, se deben contabilizar los quince días, igualmente de lunes a viernes, correspondiéndole un total de tres semanas, si su feriado se hace efectivo a contar de un día lunes.

Cabe agregar que la remuneración íntegra a que tienen derecho los trabajadores de que se trata durante su feriado, es aquella remuneración que perciben habitualmente, vale decir, si se les paga, por ejemplo, \$ 100.000 semanalmente, durante las tres semanas en que hagan uso de este beneficio tendrán derecho a \$ 300.000 en total.

En materia de semana corrida, teniendo presente que el Párrafo en estudio tampoco contiene normas especiales sobre la materia, son

aplicables, por ende, las reglas generales que al efecto contempla el artículo 45 del Código del Trabajo.

Ahora bien, esta Dirección interpretando la señalada norma legal resolvió, mediante dictamen N° 1.036/50, de 08.02.1996, que los trabajadores remunerados exclusivamente por día, contratados para prestar servicios en una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana, no tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Por consiguiente, aplicando en la especie la doctrina precitada, no cabe sino concluir que tendrán derecho a semana corrida aquellos trabajadores cuya jornada parcial se encuentra distribuida en cinco días a la semana y, por el contrario, no les asistirá tal derecho a quienes tengan distribuida su jornada de trabajo a tiempo parcial, en menos de cinco días a la semana.

En materia de gratificación, cabe precisar que no obstante que los trabajadores que nos ocupan, tienen derecho a percibir dicho beneficio, el inciso 2° del artículo 40 bis B del Código del Trabajo, contempla una norma especial respecto al pago del mismo, según la cual el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50 del cuerpo legal citado (4,75 ingresos mínimos mensuales) podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.

Con todo, se hace necesario aclarar que aquellos contratos con jornada parcial celebrados con anterioridad al 1° de diciembre de 2001, que tengan pactado como tope el límite máximo de gratificación legal, deberán ser cumplidos en tales términos, no pudiendo el empleador, en forma unilateral, reducirlo en virtud de las normas especiales que al efecto contiene el Párrafo 5° que nos ocupa.

En materia de indemnización por años de servicio, cabe tener presente que si bien se aplica a estos trabajadores la normativa general que al efecto contiene el Código del Trabajo, el artículo 40 bis D del mismo texto legal contempla, para los efectos del cálculo de este beneficio, un concepto especial de lo que debe entenderse por última remuneración, disponiendo al efecto lo siguiente:

"Para los efectos del cálculo de la indemnización que pudiese corresponderle al trabajador al momento del término de sus servicios, se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo. Para este fin, cada una de las remuneraciones que abarque el período de cálculo deberá ser reajustada por la variación experimentada por el índice de precios al consumidor, entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del

contrato. Con todo, si la indemnización que le correspondiere por aplicación del artículo 163 fuere superior, se le aplicará ésta".

Del precepto transcrito precedentemente se infiere que para el cálculo de la indemnización por años de servicio que pudiere corresponderle al trabajador, se debe entender por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo. Con este objeto, debe reajustarse cada una de las remuneraciones comprendidas en el período a considerar, de acuerdo a la variación experimentada por el IPC, entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato. De la misma norma se colige que el monto así calculado debe compararse con el que resulte de la aplicación del artículo 163 del mismo texto legal, de forma tal que si su monto fuere superior, corresponderá el pago de éste.

Asimismo, de dicho precepto legal es dable inferir que, depen diendo de los años de servicios prestados por el trabajador, deberá considerarse para los efectos del cálculo del beneficio, ya sea el período de vigencia de su contrato, en el evento de que éste sea inferior a los once años, o los últimos once años del mismo, en el caso de que su vigencia sea igual o superior a dicho número de años.

Ahora bien, considerando que el período que sirve de base para el cálculo del beneficio en análisis puede ser de carácter mixto, esto es, abarcar algunos años laborados bajo el sistema general de jornada completa y otros, el o los últimos, con jornada parcial, cabe señalar que, atendido que la ley no ha hecho distinción alguna al respecto, en opinión de la suscrita, tal período debe considerar unos y otros, vale decir, el período completo trabajado.

En el mismo orden de ideas, cabe tener presente, además, que atendido a que la norma en comento alude a las remuneraciones percibidas por el trabajador, para los efectos del cálculo del promedio de las mismas, debe estarse al concepto de remuneración que para estos fines establece el artículo 172 del cuerpo legal ya citado, vale decir, "toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios...".

3) En lo que respecta a este punto, cabe señalar que el inciso 2º del artículo 40 bis A, dispone:

"La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación".

De la norma legal precedentemente transcrita se desprende que en los contratos con jornada a tiempo parcial la jornada diaria debe ser continua con un límite máximo de 10 horas, jornada que puede ser interrumpida para



efectos de la colación, por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora.

Del análisis de la norma en comento es posible sostener que, en lo relativo al número de horas diarias a laborar por estos trabajadores, el legislador ha establecido el mismo límite previsto para los trabajadores a tiempo completo contenido en el inciso 2º del artículo 28 del Código del Ramo.

Ahora bien, para determinar el exacto sentido y alcance de la expresión "continua" a que alude la norma en análisis, es necesario recurrir a las normas de hermenéutica legal consignadas en los artículos 19 y siguientes del Código Civil, la primera de las cuales prescribe que "cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu", agregando la segunda que "las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras", el cual, según lo ha señalado reiteradamente la jurisprudencia, se encuentra contenido en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua.

Siguiendo las reglas señaladas nos encontramos con que de acuerdo a la obra citada, "continua" significa "Que dura, obra, se hace o se extiende sin interrupción".

De lo expuesto se colige que el legislador al señalar que la jornada diaria de estos trabajadores debe ser continua, está señalando que ésta debe extenderse sin interrupción. Ahora bien, como a continuación la misma disposición indica que la jornada puede interrumpirse para efectos de la colación, en los lapsos de tiempo que indica, pudiera estimarse que la norma contiene situaciones contradictorias.

Con el objeto de dilucidar esta aparente contradicción se hace necesario recurrir a la intención del legislador que ha inspirado esta disposición, la que aparece de manifiesto al considerar el elemento histórico de interpretación, que contempla el inciso 2º del artículo 19 del Código Civil, según el cual, "se puede, para interpretar una disposición obscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento".

Al respecto, cabe señalar que el Mensaje de S.E. el Sr. Vicepresidente de la República, con el que se inicia el Proyecto de Ley sobre Reformas Laborales enviado al Senado, expresa, en lo que se refiere a esta materia, "que la jornada diaria debe ser continua, sin que medie interrupción alguna que no sea para colación...". Cabe agregar, que el tenor del inciso 2º en comento no sufrió modificación o alteración en el curso de la discusión parlamentaria, siendo aprobado en los mismos términos contenidos en el Proyecto del Ejecutivo.

Tal sería, entonces, la intención perseguida por la ley, lo que nos permite concluir que la expresión continua, a que alude la disposición en estudio, significa que los trabajadores con jornada a tiempo parcial deben laborar su jornada diaria sin interrupción excepto para los efectos de la colación, la que sólo puede extenderse entre los límites de media y una hora, asegurando con ello que la jornada diaria no se divida en dos partes muy alejadas la una de la otra, lo cual explica, además, el límite máximo —una hora— que se fija para el tiempo de colación.

En otros términos, lo anterior implica que una jornada ordinaria diaria de seis horas, por ejemplo, no podría fraccionarse de manera que el trabajador laborara de 08:00 a 11:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas.

Finalmente, cabe analizar el tema de la interrupción de la jornada para efectos de colación, en aquellas jornadas diarias cuya duración no justificaría su interrupción, como lo sería aquellas pactadas por dos o tres horas al día.

Al efecto, cabe tener presente el criterio adoptado por nuestra doctrina, respecto al descanso dentro de la jornada, según el cual el objetivo que se ha propuesto la ley al implantar un descanso dentro de la jornada, claramente explicitado en el artículo 34 del Código del Trabajo, no ha sido otro que conceder al trabajador el tiempo necesario para ingerir una colación, entendida ésta como una comida ligera, que le permita reponer las fuerzas gastadas en la primera parte de su jornada, para posteriormente continuar laborando.

Teniendo en consideración la doctrina precedentemente señalada, en opinión de la suscrita, posible es sostener que en aquellas jornadas diarias que comprendan un reducido número de horas, no se justificaría interrumpir la misma para efectos de colación, toda vez que no se daría el objetivo tenido en vista para hacer uso del citado beneficio, cual es, según se ha señalado, el reponer las fuerzas gastadas en la primera parte de su jornada.

4) En lo que dice relación con la posibilidad de pactar alternativas de distribución de la jornada parcial, cabe señalar que el artículo 40 bis C del Código del Trabajo, dispone:

"Las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que en los contratos con jornada parcial empleador y trabajador se encuentran facultados para convenir alternativas de distribución de jornada, caso en el cual el empleador puede, con una anticipación mínima de una semana,

determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente.

Asimismo, de dicha norma se colige que ésta sólo faculta a las partes de la relación laboral para convenir alternativas de distribución de la jornada pactada y no respecto a la extensión de la misma.

A vía ejemplar, puede señalarse que en el caso de un contrato en que se ha pactado una jornada ordinaria cuya extensión es de 25 horas semanales, las partes podrían convenir dos alternativas de distribución: una en cinco horas diarias, de lunes a viernes, de 9 a 14 horas y otra, en tres días con ocho horas diarias, de 9 a 17 horas, salvo uno que será de nueve horas diarias, etc.

Teniendo presente que los contratos de trabajo con jornada parcial se rigen, como ya se expresara, por las reglas generales contenidas en el Código del Trabajo, tanto la duración como las eventuales alternativas de distribución de la jornada, constituyen una cláusula mínima del contrato, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 10 N° 5 del citado Código y, por tanto, deben constar expresamente en el contrato de trabajo o en un anexo que forme parte integrante del mismo, de forma tal que el trabajador conozca de un modo cierto cuáles son las alternativas entre las que podrá ejercer su facultad el empleador y los límites de la misma.

En lo que dice relación con el número de alternativas que podrían pactarse por los contratantes, cabe considerar que en esta materia el legislador no ha establecido límite alguno al respecto. Sin embargo y no obstante que la finalidad de la norma es flexibilizar la distribución de las jornadas parciales, en opinión de la suscrita, el establecimiento de un gran número de alternativas afectaría el mínimo grado de certeza que debe tener el trabajador en cuanto a los días de la semana en que le corresponderá laborar y los respectivos horarios.

De esta suerte, el número de alternativas de distribución de la jornada parcial que las partes podrían convenir quedará limitado por el cumplimiento por parte del empleador de su obligación de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva.

Finalmente, cabe consignar que la disposición legal en estudio, faculta al empleador, una vez pactadas las alternativas de distribución de jornada, para que, con una anticipación mínima de una semana, determine la alternativa que regirá en la semana o período superior siguiente.

En opinión de esta Dirección, la facultad del empleador de optar por una de las alternativas de distribución en los términos indicados, conlleva la obligación de comunicar al trabajador, con la misma antelación, la alternativa elegida, con el objeto de que el trabajador tenga conocimiento

anticipadamente de cuál será la distribución de su jornada en la semana o período superior siguiente, dando así, en esta materia la debida certeza a la relación laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1. Las disposiciones de los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo, relativas a jornada parcial, que entraron en vigencia a partir del 1º de diciembre de 2001, se aplican a los contratos de trabajo celebrados con anterioridad y posterioridad a dicha fecha, en que se haya pactado una jornada semanal de trabajo no superior a los dos tercios de la jornada ordinaria, esto es, 32 horas semanales o 30 a partir del 1º de enero de 2005, sin que sea necesario pacto expreso de las partes sobre el particular.

2. A los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial les son aplicables las reglas generales que contempla el Código del Trabajo, excepto en aquellas materias especialmente reguladas en el Párrafo 5º, agregado por la ley N° 19.759 al Capítulo IV, del Título I, del Libro I de dicho cuerpo legal.

2.1. En materia de horas extraordinarias y feriado anual, les son aplicables a estos contratos las normas generales que al efecto contemplan los artículos 30 y siguientes y 66 y siguientes del Código del Trabajo, respectivamente.

2.2. En lo que respecta a semana corrida, tendrán derecho a este beneficio aquellos trabajadores que, cumpliendo con los requisitos previstos por el artículo 45 del Código del Trabajo, tengan una jornada parcial distribuida en cinco o seis días a la semana. Por el contrario, no les asistirá tal derecho a quienes tengan distribuida la misma en un número de días inferior a cinco.

2.3. En materia de gratificación, el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.

2.4 Para los efectos del cálculo de la indemnización por años de servicios que pudiese corresponderle a un trabajador con contrato a tiempo parcial, se entenderá por última remuneración, el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo, debiendo considerarse para tales fines el concepto de "remuneración" que establece el artículo 172 del Código del Trabajo.

3. Los trabajadores con jornada a tiempo parcial deben laborar su jornada diaria en forma continua, vale decir, sin interrupción, excepto para los efectos de la colación, la que sólo puede extenderse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora.

3.1. Si la referida jornada diaria comprende un reducido número de horas, no resulta procedente interrumpir la misma para tales efectos, toda vez que no existiría un desgaste de fuerzas en la primera parte de su jornada, susceptible de reponer.

4. El artículo 40 bis C del Código del Trabajo faculta a las partes de la relación laboral sólo para convenir alternativas de distribución de la jornada pactada y no respecto a la extensión de la misma.

4.1. En los contratos de trabajo con jornada parcial, tanto la duración como las eventuales alternativas de distribución de la misma, que pudieran convenirse por las partes, constituyen una cláusula mínima del respectivo contrato, y, por tanto, deben constar expresamente en él o en un anexo que forme parte integrante del mismo.

4.2. El número de alternativas de distribución de jornada que las partes podrían convenir, quedará limitado por el cumplimiento por parte del empleador de su obligación de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva.

4.3. La facultad que el artículo 40 bis C otorga al empleador para optar por una de las alternativas de distribución de jornada convenida, en los términos que dicha norma prevé, conlleva, a la vez, la obligación de comunicar al trabajador con la misma antelación de una semana, la alternativa elegida, con el objeto de que el trabajador tenga conocimiento anticipadamente de cuál será la distribución de su jornada en la semana o período superior siguiente.

Saluda a Ud.,

María Ester Feres Nazarala,

Abogada, Directora del Trabajo

**Dependiente con jornada ordinaria  
de trabajo de 33 horas semanales debe ser remunerada  
con Ingreso Mínimo Mensual, determinado en  
proporción a dicha jornada**

Fecha: 18/10/2010

Este dictamen señala que resulta procedente remunerar a la auxiliar de párvulos que se desempeña en un jardín infantil con una jornada ordinaria de trabajo de 33 horas semanales, con el Ingreso Mínimo Mensual, determinado en proporción a dicha jornada.

Cita online: CL/JADM/1261/2010

Ord.: Nº 4.550/077

Mediante presentación del antecedente ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a una auxiliar de párvulos que se desempeña en un jardín infantil, con una jornada ordinaria de trabajo de 33 horas semanales, se le debe pagar íntegramente el Ingreso Mínimo Mensual o bien, sólo en proporción a su jornada de trabajo.

Al respecto, cumplo en informar a Ud. que el artículo 44 del Código del Trabajo, en su inciso 3º, dispone:

"El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo".

Del precepto transcrito se infiere que, por expresa disposición del legislador y sin perjuicio de las excepciones legales, el monto del sueldo mensual no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual.

Aparece, asimismo, que en el caso de aquellos trabajadores con jornadas parciales de trabajo, el sueldo mínimo mensual debe calcularse proporcionalmente sobre la base de la jornada ordinaria de trabajo.

Es del caso hacer presente que la norma antes transcrita y comentada resulta aplicable a toda jornada parcial, vale decir todas aquellas inferiores a la máxima de 45 horas semanales, incluidas las parciales que no superan los dos tercios de la jornada ordinaria máxima y que tienen una normativa especial en los artículos 40 bis a 40 bis D, insertos en el Párrafo 5º del Capítulo IV del Código del Trabajo.

Lo anterior, atendido que las normas en referencia no contemplan disposiciones especiales en relación a la materia de que se trata.

En efecto, este Servicio ha sostenido, entre otros, en dictamen Nº 339/27, de 30.01.2002, que a los trabajadores con jornada parcial no superior a las 30 hrs semanales, les son aplicables todas las reglas generales que contempla el Código, excepto en aquellas materias especialmente reguladas en el Párrafo 5º del Código del Trabajo, relativo a horas extraordinarias,

feriado legal, descanso para colación, semana corrida, gratificación, indemnización por años de servicios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que resulta procedente remunerar a la auxiliar de párvulos que se desempeña en un jardín infantil con una jornada ordinaria de trabajo de 33 horas semanales, con el Ingreso Mínimo Mensual, determinado en proporción a dicha jornada.

María Cecilia Sánchez Toro,  
Abogada, Directora del Trabajo

### **Jurisprudencia judicial**

**Cobro de remuneraciones, acogido. Jornada ordinaria y jornada parcial de trabajo. Jornada parcial no puede exceder de treinta horas semanales. Jornada inferior a cuarenta cinco, pero superior a treinta horas semanales es ordinaria. Jornada ordinaria debe remunerarse con el ingreso mínimo mensual en su totalidad y no proporcionalmente**

La jornada de trabajo, de acuerdo al artículo 21 del Código del Trabajo, consiste en el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato y aquel en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, sin realizar labor, por causas que no le sean imputables. La ordinaria es aquella cuya duración no excede de cuarenta y cinco horas semanales, siendo libres las partes para convenir jornadas inferiores; la jornada ex traordinaria es la que excede del máximo legal recién señalado o de la jornada pactada contractualmente; y la jornada parcial, regulada entre los artículos 40 bis y 40 bis D del Código precitado, es aquella que no excede de treinta horas semanales. Por otra parte, el artículo 42 letra a) previene que éste no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual, mandato reiterado en el artículo 44 inciso 3 °. En esta última disposición, respecto de la jornada parcial, se establece una regla de proporcionalidad que consiste en que el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo, es decir, el legislador ha permitido remunerar la jornada parcial con un sueldo proporcional al ingreso mínimo mensual que se paga a quienes laboran en jornada ordinaria (considerando 8 ° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia). De lo dicho se colige que una jornada superior a las treinta horas semanales —como la convenida por las partes de la causa—, tiene la naturaleza de jornada ordinaria, para todos los efectos legales, toda vez que las partes han podido pactarla libremente con una duración inferior al máximo legal, sin que pueda ser encuadrada en la situación que el legislador calificó como jornada parcial, desde que excede los parámetros legales para ella impuesta. Refuerza lo anterior la jurisprudencia del Máximo Tribunal, en cuanto a que en la situación de los

trabajadores con jornada parcial, el tiempo que laboren en exceso sobre ella —y que hubieren pactado válidamente— debe considerarse jornada extraordinaria, no pudiendo ser la base de cálculo para el pago de dichas horas extraordinarias, inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria, según lo preceptuado en el artículo 40 bis A del Código del Trabajo. Dicha regla permite descartar la existencia de jornadas parciales superiores a treinta horas semanales, desde que el exceso sobre este límite, se entiende como horas extraordinarias. Así las cosas, cuando se está en presencia de una jornada ordinaria de trabajo, dentro de las que corresponde incluir a aquellas que son inferiores a cuarenta y cinco horas semanales y superiores a treinta, el pago proporcional a las horas trabajadas infringe los artículos 22, 40 bis, 42 letra a) y 44 del Código aludido, pues el monto mensual del sueldo con que se debió remunerar al trabajador no podía ser inferior al ingreso mínimo mensual. (Considerandos 9º a 11º de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia y 2º de la sentencia de reemplazo)

Corte Suprema, 14/08/2014, Rol: 1808-2014

Cita online: CL/JUR/5541/2014

**Demanda de cobro de prestaciones laborales.  
Doctrina establecida por la Corte Suprema sobre remuneración en  
jornada parcial de trabajo. Sueldo de jornada parcial no podrá ser  
inferior al mínimo vigente proporcionalmente calculado en relación con  
la jornada ordinaria de trabajo**

La doctrina establecida por el Excmo. Corte Suprema sobre el tema es "Séptimo: Que, antes que nada es necesario dejar delimitado que las normas en juego para dilucidar la cuestión interpretativa son aquellas que se refieren a la jornada ordinaria de trabajo, a la jornada parcial y la que establece el ingreso mínimo mensual para un dependiente. De tal suerte, resulta indispensable, para establecer la tesis aplicable a la materia de derecho objeto del juicio, interpretar en forma conjunta y sistemática las normas que regulan los temas involucrados. Así la jornada ordinaria de trabajo puede definirse acudiendo a lo señalado en los artículos 21 y 22 del Código Laboral como "el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato y aquél durante el cual se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no le sean imputables. Su duración no excederá de cuarenta y cinco horas semanales". Como puede apreciarse, la ley se preocupa de fijar un máximo de horas semanales pero no un mínimo, de modo que las partes pueden libremente, en virtud del principio de autonomía contractual, pactar un número de horas menor, con la salvedad de la jornada parcial que tiene una reglamentación particular como se verá. El artículo 42 letra a) del precitado cuerpo legal establece —en materia de remuneración— lo que debe entenderse por



"Sueldo" y agrega en su inciso 1º lo siguiente: "El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual". La regla anterior se ve reiterada en el artículo 44 inciso 2º parte primera del mismo Código, que dispone: "El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual". Por su parte, el legislador sólo ha distinguido entre jornada ordinaria, jornada extraordinaria y jornada parcial. Lo que excede de la jornada ordinaria es la jornada extraordinaria, comúnmente conocida como "horas extraordinarias" y este es el nombre que le da en el párrafo 2º del Título I del Libro I del Código del Trabajo, entendiéndose por ella como "la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor". Estas horas que exceden el máximo legal se pagan —según lo previene el artículo 32 inciso 3º del precitado cuerpo normativo— con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y si éste fuere menor que el ingreso mínimo mensual, este último constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo. Por último, el otro tipo de jornada al que se ha referido expresamente nuestro legislador laboral es la jornada parcial, normativa que fuera introducida por la ley Nº 19.759 de 5 de octubre del año 2001 y que abarca de los artículos 40 bis a 40 bis D del Código del ramo. La norma contenida en el artículo 40 bis, establece "Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22". Lo anterior significa —en coherencia con la norma del artículo 22 del mismo Código— que la jornada parcial de trabajo es aquella que no puede exceder de 30 horas semanales. Esta jornada parcial se remunera, según lo prevenido en el artículo 44 inciso 2º, segunda parte, con "un sueldo que no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculado en relación con la jornada ordinaria de trabajo". Es decir, el legislador ha permitido remunerar la jornada parcial —aquella que no excede de 30 horas semanales— con un sueldo proporcional al ingreso mínimo mensual que se paga por la jornada ordinaria; en otras palabras, ha permitido pagar la proporción del ingreso mínimo mensual por las horas trabajadas, de modo que si la jornada parcial puede extenderse hasta dos tercios de la jornada ordinaria, el sueldo será de dos tercios del ingreso mínimo mensual. En todo caso, en esta materia la ley ha regulado los pisos mínimos remuneracionales. (Considerando 3º)

Corte de Apelaciones de Santiago, 06/05/2014, Rol: 1764-2013

Cita online: CL/JUR/2037/2014

### **Remuneración por jornada a tiempo parcial.**

#### **Contrato de trabajo con jornada a tiempo parcial. Jornada que supere 30 horas semanales debe ser entendida como una jornada ordinaria de trabajo. Nulidad rechazada**

Esta cuestión ya ha sido resuelta por la Excma. Corte Suprema en al menos cinco recursos de unificación de jurisprudencia en el sentido que la ley N° 19.759, de 5 de octubre de 2001, introdujo cinco nuevos artículos al Código del Trabajo, regulando el trabajo a tiempo parcial o la denominada "jornada parcial". Y, precisamente, al contrario de lo que se sustenta en el recurso, la ley —según la doctrina del más alto tribunal— en esta reforma, entregó una descripción de lo que debe entenderse por un contrato de trabajo con jornada a tiempo parcial pues expresamente señaló, como se ha visto, que se trata de "aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22". O sea, el citado artículo 40 bis permite la contratación a tiempo parcial pero entiende por tal, por "tiempo parcial", la jornada igual o inferior a dos tercios de 45 horas semanales, que es la jornada ordinaria de trabajo, es decir, a contrario sensu, una jornada que supere las 30 horas semanales debe ser entendida, por mandato de la ley, una jornada ordinaria de trabajo. Por lo dicho, si la jornada ordinaria de trabajo que prevé el artículo 22 (45 horas semanales) corresponde al máximo legal permitido como jornada ordinaria completa y si el mencionado artículo 40 bis fija como tope para la jornada parcial las 30 horas semanales, menester es concluir que sólo pueden constituir un contrato de trabajo a tiempo parcial aquellos que comprendan un tiempo laborado de 0,1 a 30 horas. Por lo mismo, cualquier lapso de prestación de servicios comprendido entre las 31 y las 45 horas semanales, es jornada ordinaria y, por ende, es también "completa", de suerte tal que, si como sucede en la especie, las actoras laboraban 35 horas semanales, su jornada debe ser considerada como ordinaria completa y el mínimo de sus respectivos sueldos base equivale al ingreso mínimo remuneracional íntegro. Entonces, y sólo teniendo presente que lo dicho en el motivo anterior es lo que ha sustentado la Excma. Corte Suprema en recursos de unificación de jurisprudencia, esta Corte, sin perjuicio de lo que pueda entender como interpretación correcta de las normas que se dicen infringidas, rechazará el recurso pues alguna certeza jurídica habrá de darse a los justiciables si el más alto tribunal ya se ha pronunciado de manera uniforme sobre esta materia en diversas oportunidades. (Considerandos 5° y 6°)

Corte de Apelaciones de Santiago, 22/04/2014, Rol: 1751-2013

Cita online: CL/JUR/1516/2014

**Remuneración por jornada a tiempo parcial. Jornada parcial. Ingreso mínimo remuneracional para jornadas entre 31 y 45 horas semanales debe ser determinado en proporción a dicha jornada. Otra interpretación desincentivaría la contratación**

Las jornadas parciales superiores a 30 e inferiores a 45 horas semanales, conceptualmente no pueden sino ser jornadas parciales, desde que la ordinaria es de 45 horas semanales, y al ser cada una diferente en tiempo de trabajo, no pueden ser tratadas remuneracionalmente, de la misma manera, aunque sí según una misma regla. El artículo 41 del Código laboral entiende a la remuneración como la contraprestación en dinero y adicionales en especie avaluables en dinero, que el trabajador percibe por causa del contrato de trabajo. La remuneración es la contraprestación que tiene por causa las obligaciones que para el trabajador nacen del contrato de trabajo dentro de las cuales ha de considerarse, como esencial, el cumplimiento de una determinada jornada de trabajo. Pretender que quien trabaja una jornada de 45 horas reciba exactamente la misma cantidad de dinero a título de ingreso mínimo que aquel que trabaja, por ejemplo, 31 horas semanales, resulta una vulneración abierta a la conmutatividad que debe existir entre el servicio que se presta y la remuneración que se recibe. En efecto, quien trabaja 45 horas y es remunerado con el ingreso mínimo completo, en el hecho percibirá —considerando su remuneración como factor de sus servicios— una suma inferior que quien trabaja menos y es remunerado con el mismo mínimo, pues éste recibirá igual cantidad. La pretensión de igualar en la remuneración a quien está contratado a 45 horas con quien está contratado a 44 o hasta 31 horas llevaría a desincentivar una contratación de esta última clase. En efecto, los empleadores contratarían o bien hasta las 30 horas, o bien a 45 horas semanales, aunque se requiriese por menos, pues si remunera el empleador con el ingreso mínimo, deberá pagar la misma cantidad de dinero a quien trabaja 31 horas semanales y a quien labora 45. No ha podido ser esa la intención del legislador. Esta Corte, ya sentó doctrina en el sentido que se viene indicando. Dicho fallo expresó en uno de sus razonamientos: "Que, en consecuencia, lo que hace la sentenciadora de la instancia es interpretar las normas a aplicar, dándoles el sentido y alcance que considera debe darse a los contratos en análisis, a fin de armonizar las diversas normas en juego, con la libertad de las partes para contratar, sobre todo en el caso de funciones en que tanto el empleador como el trabajador acordaron una jornada de menor duración, dada la naturaleza de las funciones a desempeñar". "Sostener lo contrario conlleva a que quienes por razones de estudio o familiares, no pueden desempeñar una jornada completa, en definitiva no serán contratados, más aún si el artículo 21 del Código del Trabajo estatuye que la jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador presta servicios efectivos en conformidad a su contrato". Que esa es la opinión, también, de la Dirección del Trabajo en su dictamen N° 4.550/077 de 19 de octubre de 2012, que determinó que era procedente remunerar a una auxiliar de párvulos que laboraba 33 horas

semanales con el ingreso mínimo remuneracional determinado en proporción a dicha jornada. (Considerandos 11 ° y 12 ° )

Corte de Apelaciones de Santiago, 22/04/2014, Rol: 1597-2013

Cita online: CL/JUR/1522/2014

**No es posible sostener la existencia de una cláusula tácita que modificó el contrato de trabajo, ya que no se ha formado válidamente el consentimiento de las partes respecto del contenido y sentido de las modificaciones que se introducen**

No es posible establecer con certeza a qué concepto obedecía en realidad el pago de bono de jornada parcial y cuáles eran los requisitos para su devengo, lo que en efecto, como lo alega la demandada dificulta que se pueda considerar que esta prestación se transformó en una cláusula tácita de los contratos de trabajo de los demandantes, ya que no consta que ambas partes entendieran lo mismo al respecto y que, por tanto, se hubiere formado válidamente el consentimiento de las partes, puesto que si bien las partes pueden modificar consensual o incluso tácitamente, a través de la práctica que hacen del contrato de trabajo, sus primitivas cláusulas, ello requiere de todos modos que exista un acuerdo cierto respecto del contenido y sentido de las modificaciones que se introducen. (Considerando 8° )

Juzgado de Letras del Trabajo, 31/10/2010, Rol: O-2.869-2010

Cita online: CL/JUR/15663/2010

**Cláusulas tácitas. Acreditación de existencia.  
Pago de bono no contemplado en contratos de trabajo.  
Bono denominado "de jornada parcial" eliminado  
unilateralmente por empleador**

Si bien el bono de jornada parcial que se pagaba a los actores, no se encuentra regulado en el contrato de trabajo o en un anexo, queda claro que hay acuerdo entre los litigantes, respecto de su existencia, características, periodicidad y procedencia, es decir que corresponde a una suma de dinero que se paga por la demandada a cada trabajador demandante, en relación al exceso de días de la distribución mensual de la jornada que consta de veinte días en el mes, "bono de jornada parcial" por cada día que sobrepasara los veinte antes señalados, por lo que en consecuencia constituye una cláusula tácita del contrato. (Considerando 10° )

Juzgado de Letras del Trabajo, 03/09/2010, Rol: O-1556-2010

Cita online: CL/JUR/16388/2010

## 42. CONTRATO DE TRABAJO EXCEPTUADO DEL DESCANSO DOMINICAL

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_, entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por don(a) \_\_\_\_\_ en su calidad de \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador", y don(a) \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_ nacido(a) el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_ de profesión u oficio \_\_\_\_\_ de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

*PRIMERO.* El trabajador se compromete a desempeñar las labores de \_\_\_\_\_. En el recinto de la empresa/industria o establecimiento/sucursal de propiedad del empleador, ubicado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ comuna de \_\_\_\_\_ ciudad de \_\_\_\_\_ con los deberes y atribuciones que el empleador le asigne o a cualquier otro trabajo similar que se le encomiende.

*SEGUNDO.* El empleador podrá modificar por causa justificada, el recinto donde deben prestarse los servicios, con la única limitación que el nuevo sitio quede dentro de la misma ciudad o localidad.

*TERCERO.* El trabajador en virtud del artículo 38 número \_\_\_\_\_ se encuentra exceptuado del descanso dominical, en consecuencia su jornada ordinaria semanal de trabajo será de 45 horas, las cuales se distribuirán de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de las \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas.

La jornada diaria de trabajo será interrumpida por un descanso de colación de \_\_\_\_\_ minutos, entre las \_\_\_\_ y las \_\_\_\_\_ horas.

El empleador se compromete a otorgar un día de descanso a la semana en compensación a cada día domingo trabajado y otro más por cada festivo en que el trabajador debió prestar servicios.

*CUARTO.* El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \$ \_\_\_\_\_ que será liquidado y pagado por período vencido en el lugar del trabajo.

Se le cancelará la gratificación legal, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo (47 ó 50) del Código del Trabajo.

**QUINTO.** El trabajador tendrá derecho a los siguientes beneficios, en proporción a los días efectivamente trabajados.

1. Colación por un monto de \$ \_\_\_\_ por día efectivamente trabajado/mensualmente;
2. Movilización \$ \_\_\_\_ por día efectivamente trabajado/mensualmente;
3. Rebaja de un \_\_\_\_ % en productos adquiridos en la empresa/local/establecimiento;
4. Seguro Complementario de Salud;
5. \_\_\_\_\_ .

**SEXTO.** Las deducciones que el empleador podrá practicar a las remuneraciones del trabajador son las debidas a tiempo no trabajado por atrasos e inasistencias injustificadas y aquellas que autoriza el art. 58 del Código del Trabajo.

**SÉPTIMO .** El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por el empleador por medio de jefes inmediatos o superiores, a cumplir su funciones con el debido cuidado y a respetar las normativa contenida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (cuando exista en la empresa), que declara conocer y que se consideran parte integrante del presente contrato, recibiendo un ejemplar en este acto.

**OCTAVO.** La duración del presente contrato de trabajo será indefinida, pudiendo tener término por las causales establecidas en la legislación vigente.

**NOVENO.** Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ .

**DÉCIMO.** El contrato presente se firma en \_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de él, que es el fiel reflejo de la relación laboral convenida.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículos 38 y 58.

## **Dictámenes**

### **Los trabajadores que laboran como cajeros de banca en las Secciones Cashiering de los Casinos de Juego se encuentran exceptuados del descanso dominical en virtud de lo dispuesto en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo**

Fecha: 10/09/2010

Este dictamen señala que el personal que se desempeña como cajeros de banca en la Sección Cashiering de los Casinos de Juego se encuentra exceptuado del descanso dominical en virtud de lo dispuesto en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, le asiste el derecho a que a lo menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario le sean otorgados en domingo. Reconsidera punto 1) del dictamen N° 5.366/248, de 15.12.2003, en el sentido señalado.

Cita online: CL/JADM/877/2010

Ord.: N° 3.913/059

Mediante consulta dirigida a la página web de la Superintendencia de Casinos de Juego, remitida a esta Dirección por medio del oficio del antecedente 5), Ud. solicita un pronunciamiento relativo a la legalidad del sistema de turnos de trabajo que cumple en sus funciones de cajera de banca en la Sección Cashiering del Casino de Juegos Monticello, ubicado en Kilómetro 57, Sector Angostura, Ruta 5 Sur, comuna de San Francisco de Mostazal, operado por la empresa San Francisco Investment S.A.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo previene:

"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".

Del precepto legal precedentemente transcrito se colige que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la duración y distribución de la jornada de trabajo que debe cumplir el dependiente, a menos que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, en cuyo evento, se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.

Ahora bien, de conformidad a lo sostenido por la jurisprudencia de este Servicio, la determinación de la jornada de trabajo implica establecer o consignar de forma clara y precisa la duración de la misma y los días en que ésta se va a distribuir.

En otros términos, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la extensión del tiempo de trabajo y los días y horas en que se van a prestar los servicios que el dependiente se obliga a efectuar para el empleador.

Por consiguiente, la determinación de la duración y distribución de la jornada de trabajo exigida por el artículo 10 N° 5 en comento, entre las estipulaciones mínimas de un contrato de trabajo, significa establecer clara y precisamente la extensión del tiempo de trabajo y los días y horas en que el dependiente va a prestar servicios.

Cabe hacer presente que la doctrina expuesta en los acápites que anteceden se encuentra en armonía con la reiterada jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 1.115/57, de 25 de febrero de 1994; 4.510/214, de 5 de agosto de 1994; 916/39, de 7 de febrero de 1995 y 5.702/355, de 19 de noviembre de 1999.

Asimismo, en relación con la materia, es posible señalar que la finalidad o intención del legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la duración y distribución de la jornada de trabajo fue, conforme lo ha reiterado la doctrina de esta Dirección, la de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, puesto que, a través de esta exigencia, el dependiente conoce de manera específica, el tiempo de trabajo y los días y horas en que se debe cumplir.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que en el evento que en la empresa de que se trata existiera un sistema de trabajo por turnos, como sucede en la situación materia del presente informe, las horas en que empieza y termina el trabajo deben contemplarse en el reglamento interno.

En efecto, el legislador ha permitido, en forma excepcional, en la parte final del N° 5 del artículo 10 precedentemente transcrito, que una cláusula mínima del contrato de trabajo, cual es la relativa a la duración y distribución de la jornada de trabajo, sea omitida en el supuesto que en la empresa exista un sistema de trabajo por turnos y que éstos se encuentren establecidos en el respectivo reglamento interno.

Así también lo dispone el N° 1 del artículo 154 del Código del Trabajo, que al efecto preceptúa:

"El reglamento interno deberá contener a lo menos, las siguientes disposiciones:



1 °.- las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos".

Ahora bien, en la especie, a fin de conocer cuál es el sistema de turnos a que se encuentra afecta la consultante, el carácter rotativo de los mismos, el régimen de descanso semanal de que ella goza, etc., se solicitó informe de fiscalización a la Inspección Provincial del Trabajo de Cachapoal. Además, aplicando los principios de contradicción y de igualdad de los interesados, contenidos en el inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880, se otorgó un plazo a San Francisco Investment S.A. a fin de que hiciera llegar sus apreciaciones o puntos de vista sobre la materia consultada. Transcurrido latamente éste, aún no se recibe respuesta al traslado conferido, razón por la cual se ha estimado procedente absolver la consulta con el mérito de los antecedentes de que se dispone.

Es preciso hacer presente que el informe de fiscalización a que nos hemos referido precedentemente expresa que los turnos en que se desempeña la trabajadora de cuya situación se trata, no aparecen consignados en su contrato de trabajo ni en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente en la empresa, documentos ambos que obran en poder de esta Dirección, agregando que ellos obedecen a un acuerdo tácito de las partes. No obstante, acompaña copia de hojas sueltas que corresponderían a los horarios de trabajo que se cumplen en San Francisco Investment S.A., en los que se hace mención a múltiples posibilidades de turnos de trabajo.

De esta suerte, en opinión de la suscrita, es posible afirmar que, en la especie, no se ha cumplido con la exigencia impuesta por el legislador en cuanto a determinar la jornada, la cual se traduce, como ya se expresara, en establecer de manera clara y precisa la duración de la misma y los días en que ésta se va a distribuir, dotando así a la respectiva relación jurídica de certeza y seguridad en lo relativo al tiempo de trabajo y los días y horas en que éste se debe cumplir.

Aclarado lo anterior cabe señalar que si bien en conformidad al inciso 1 ° del artículo 35 del Código del Trabajo, los trabajadores gozan de un descanso semanal que, por regla general recae en los días domingo y festivos, el artículo 38 del mismo cuerpo legal contempla excepciones al descanso dominical, entre éstas, la de su inciso 1 ° N° 2, que prescribe:

"Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que los trabajadores que se desempeñan en las explotaciones, labores o servicios a que se refiere, entre otros, el N° 2 que la misma contempla, están exceptuados del descanso dominical establecido en el artículo 35 citado, pudiendo en este caso la empresa distribuir la jornada de trabajo de manera que incluya los días domingo y festivos.

Lo expresado se corrobora si se tiene presente que el decreto reglamentario N° 101, de 1918, prescribe:

"Se exceptúan del descanso público los individuos que se ocupen en las empresas o trabajo que se enumeran en seguida:

"1. ° Categoría

Por la índole de las necesidades que satisfacen o por el grave perjuicio público que acarrearía su interrupción:

"22. Los teatros, circos, biógrafos, hipódromos y demás empresas de espectáculos públicos y de recreación popular".

Del precepto reglamentario preinserto se colige que atendida la índole de las necesidades que satisfacen o por el grave perjuicio que acarrearía su interrupción están exceptuados del descanso dominical los trabajadores que se desempeñan en teatros, circos, biógrafos, hipódromos y demás empresas de espectáculos públicos y de recreación popular, categoría esta última en que quedarían comprendidas, en opinión de este Servicio, entidades tales como los casinos de juego, razón por la cual dichos establecimientos estarían facultados para prestar servicios en días domingo y festivos.

De consiguiente, es posible concluir que los trabajadores que laboran como cajeros de banca en las Secciones Cashiering de los Casinos de Juego se encuentran exceptuados del descanso dominical en virtud de lo dispuesto en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo. Tal es la situación de la recurrente, que presta dichas labores para el Casino Monticello, operado por la empresa San Francisco Investment S.A.

Acorde con lo expresado, la parte pertinente del artículo 6 ° del Título 4 ° del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente en la empresa dispone que "los turnos se distribuirán en forma tal que se labore continuamente todos los días de la semana, incluidos domingos y festivos".

El informe emitido por el fiscalizador actuante da cuenta de esta situación, señalando que el sistema de turnos que Ud. cumple incluye los domingo y festivos y también que abarca parte del día de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en tales días; así, por ejemplo, tratándose del

descanso compensatorio otorgado el lunes 18 de mayo de 2009, la jornada anterior terminó a las 0:25 horas del mismo día lunes; en el caso del descanso semanal el día jueves 28 de mayo de 2009, la jornada anterior finalizó a las 04:35 del mismo día jueves, etc., situación esta última que, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, no resulta jurídicamente procedente.

Sobre este particular, es necesario puntualizar que en conformidad al inciso 3 ° del artículo 38 del Código del Trabajo, las empresas exceptuadas del descanso dominical deben otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios. Excepcionalmente, tratándose de aquéllas en que existan turnos rotativos de trabajo, los dependientes pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 y las 24:00 horas del día que precede al de descanso o entre las 00:00 y las 6:00 del día que le sigue, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el inciso 4 ° del artículo 38 del Código del Trabajo, dispone:

"No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contra ten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada diaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos".

De la disposición legal antes transcrita se colige que el legislador ha otorgado a los trabajadores comprendidos en los N°s. 2 y 7 del inciso 1 ° del mismo artículo, el derecho a que en el respectivo mes calendario, al menos dos días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar por los domingo y festivos laborados en dicho período, se otorguen en día domingo. Tal beneficio resulta plenamente aplicable en su caso, toda vez que como ya se señalara, las labores que Ud. realiza se encuadran en el N° 2 del citado precepto

Finalmente, es del caso hacer presente que el informe de fiscalización mencionado en párrafos anteriores manifiesta haber constatado que en los meses de abril y mayo del 2009 Ud. registra nueve y diez días de trabajo continuo, respectivamente, situación que el cometido N° 0609/2009/97, de 29 de mayo de dicho año sancionó administrativamente por no haberse otorgado el descanso semanal en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo o festivo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmplame informar que el personal que se desempeña como cajeros de banca de la Sección Cashiering de los Casinos de Juego se encuentra exceptuado del descanso dominical en virtud de lo dispuesto en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, le asiste el derecho a que a lo menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario le sean otorgados en domingo.

Se reconsidera la conclusión contenida en el punto 1) del dictamen N° 5.366/248, de 15 de diciembre de 2003 en cuanto ella indica que el personal que se desempeña como croupier de salas de juego del Casino de Viña del Mar se encuentra exceptuado del descanso dominical en virtud de lo dispuesto en el N° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, haciéndose presente, en todo caso, que esta reconsideración no tiene mayor implicancia en lo relativo al régimen de descanso que corresponde a dicho personal, dado que el beneficio que contempla el inciso 4 ° de la norma citada corresponde tanto a los trabajadores comprendidos en el N° 2 como en el N° 7 de la misma.

Saluda a usted,

María Cecilia Sánchez Toro,

Abogada

### **Contrato de trabajo y jornada de Servicios Transitorios**

Fecha: 19/06/2007

Este dictamen trata sobre jornadas de servicio transitorio y descansos.

Cita online: CL/JADM/970/2007

Ord.: N° 2.249/048

Se ha solicitado a este Servicio, por Memo N° 33 del Sub Jefe Departamento de Inspección, que se emita un pronunciamiento referido a si en el contrato de trabajo transitorio las partes deben pactar la jornada de trabajo de la empresa usuaria en donde se van a prestar los servicios, y si es necesario, en el caso que la usuaria cuente con un sistema de jornada excepcional, que la empresa de servicios transitorios que le cederá trabajadores, obtenga una autorización de la misma naturaleza.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

Respecto de la primera cuestión acerca de si las partes deben pactar en el contrato de trabajo transitorio la jornada de trabajo que el trabajador realizará en la empresa usuaria en que se prestarán las labores, cabe indicar que la determinación de qué tipo de jornada de trabajo y la respectiva distribución de la misma queda entregada a las partes del contrato de trabajo transitorio, esto es, a la empresa de servicios transitorios y al trabajador respectivo.

En efecto, el artículo 183-R señala que "el contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido.

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 de este Código".

Dentro de las menciones obligatorias contempladas en el artículo 10, número 5 del Código de Trabajo se encuentra, precisamente, la "duración y distribución de la jornada de trabajo". Ahora tal como señala la definición legal de contrato de trabajo transitorio recién citada, la prestación de servicios o labores a las que se obliga el trabajador se realizarán en la empresa usuaria, debiendo ser, en consecuencia, la jornada pactada por las partes la que el trabajador va a realizar en dicha empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe precisar que el trabajador transitorio deberá prestar sus servicios efectivamente en la empresa usuaria, quien tiene la responsabilidad legal por el cumplimiento de la jornada de trabajo pactada en el respectivo contrato de trabajo transitorio, de modo tal, que corresponde a un ilícito de la empresa usuaria que el trabajador cedido preste servicios fuera o en exceso de la jornada de trabajo pactada por las partes del contrato de trabajo transitorio.

Así lo dispone el artículo 183 X del Código del Trabajo, que señala que "La usuaria deberá cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios, tales como duración de la jornada de trabajo, descansos diarios y semanales, naturaleza de los servicios y lugar de prestación de los mismos".

Respecto de la segunda cuestión planteada, referida a la necesidad legal de que, en el caso de que la empresa usuaria cuente con un sistema de jornada excepcional de trabajo, la empresa de servicios transitorios que cederá trabajadores a la primera, obtenga una autorización del mismo tipo y naturaleza, cabe señalar lo siguiente:

El artículo 38 del Código del Trabajo, en su inciso sexto, dispone:

"Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas 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".

De la norma legal precedentemente anotada fluye que el Director del Trabajo se encuentra facultado para autorizar respecto de trabajadores que laboran en empresas exceptuadas del descanso dominical, mediante resolución fundada y solamente en casos calificados, sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos cuando por la naturaleza y características de la respectiva prestación de servicios no fuere posible dar cumplimiento a las exigencias previstas en los incisos anteriores de dicho precepto, en orden a la oportunidad en que deben concederse los descansos compensatorios por los días domingo y festivos laborados por los respectivos dependientes.

Al respecto este Servicio ha señalado en dictamen N° 2.873/134, del 01.08.2001, "que las empresas que reciban la señalada autorización administrativa, se encuentran facultadas para aplicar el sistema excepcional de que se trata respecto de los dependientes que se desempeñan actualmente en la empresa respectiva, independientemente que éstos sean o no los mismos que conformaban la dotación de éste a la fecha de la citada autorización".

En ese mismo sentido, el pronunciamiento citado aclara que la autorización de que se trata rige para el personal que se desempeñe o pase a desempeñarse en la obra o faena a que se refiera la autorización solicitada, ya que de lo contrario, significaría que cada vez que se produzca una alteración de la dotación primitiva debería requerirse una nueva autorización, lo que resultaría jurídicamente improcedente e innecesario.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el nuevo párrafo 2° del Título VII del Libro I del Código del Trabajo, que viene a alterar las reglas generales sobre la condición de empleador, especialmente lo dispuesto en el artículo 3° del Código del Trabajo, que señala que tiene dicha calidad "la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".

En efecto, el trabajador transitorio, será contratado por una empresa de servicios transitorios, quien tendrá la calidad de empleador para todos los efectos legales, pero prestará servicios efectivos en la empresa usuaria. Tal como señala la ley, el contrato de trabajo transitorio "es una convención en

virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido" (artículo 183-R, inciso primero, del Código del Trabajo).

Se trata, en consecuencia, de una regulación excepcional, que altera las reglas generales acerca de quién debe ser considerado empleador, ya que en los casos de suministro o cesión de trabajadores por vía de una empresa de servicios transitorios, se considerará como tal esta última, sin perjuicio de que el trabajador se desempeñara bajo la subordinación o dependencia efectiva de la empresa usuaria.

Por lo anterior, es que la propia ley señala que el trabajador quedará afecto al sistema de trabajo de la empresa usuaria, atendido que, según lo dispuesto en el inciso primero del artículo 183-X "La usuaria tendrá la facultad de organizar y dirigir el trabajo, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios. Además, el trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la usuaria, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso, en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 156 de este Código".

Y precisamente porque el trabajo se va a prestar bajo la dirección de la empresa usuaria, es que le corresponde el control de la jornada de trabajo y los descansos, según señala el artículo 183 W del Código del Trabajo: "será obligación de la usuaria controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios y poner a disposición de la empresa de servicios transitorios copia del registro respectivo".

"En el registro se indicará, a lo menos, el nombre y apellido del trabajador de servicios transitorios, nombre o razón social y domicilio de la empresa de servicios transitorios y de la usuaria, y diariamente las horas de ingreso y salida del trabajador".

En ese sentido, de una interpretación armónica de las disposiciones legales recién citadas, se sigue que el trabajador transitorio que celebra el contrato de trabajo transitorio con una EST, va a prestar servicios efectivos en la empresa usuaria, debiendo, en consecuencia, someterse al régimen de trabajo de la misma. De ahí, entre otras cosas, que el trabajador quede afecto al poder de mando de la empresa usuaria y le sean aplicables las normas del reglamento de higiene y seguridad de la empresa usuaria, y que esta empresa sea la encargada de controlar el registro de asistencia.

De este modo, y en concordancia con lo recién señalado, si la empresa usuaria ha obtenido un sistema excepcional de jornada de trabajo y de descanso, conforme al artículo 38 del Código del Trabajo, corresponde

aplicar el mismo directamente al trabajador transitorio cedido por una empresa de servicios transitorios, toda vez que este trabajador se va a desempeñar efectivamente al interior del proceso productivo de la empresa usuaria, quedando afecto, precisamente, al régimen legal de jornada de los trabajadores de esta empresa. Lo anterior, sin perjuicio, de que deben dejar constancia en el contrato de trabajo transitorio respectivo del hecho de que la empresa usuaria se encuentra en un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos.

En conclusión, de las consideraciones de derecho arriba transcritas es posible concluir lo siguiente:

1.) La determinación de la jornada de trabajo del trabajador queda entregada a las partes del contrato de trabajo transitorio, debiendo estipularse la jornada de trabajo en que el trabajador prestará servicios en la empresa usuaria. Sin perjuicio que la responsabilidad por el cumplimiento de esa jornada pactada en el contrato de trabajo transitorio corresponde legalmente a la empresa usuaria.

2.) Si la empresa usuaria ha obtenido un sistema excepcional de jornada de trabajo y de descanso, conforme al artículo 38 del Código del Trabajo, corresponde aplicar el mismo directamente al trabajador transitorio puesto a disposición, no siendo necesario, en consecuencia, que la empresa de servicios transitorios obtenga una nueva autorización para dicho trabajador de aquella que ya ha sido obtenida por la empresa usuaria respectiva. Lo anterior, sin perjuicio, de que se debe dejar constancia en el contrato de trabajo de dicha circunstancia.

Saluda a Ud.,

Patricia Silva Meléndez,

Abogada, Directora del Trabajo

#### **43. CONTRATO DE TRABAJO CON REMUNERACIÓN A TRATO**

En \_\_\_\_\_, a \_\_ de \_\_ de 20\_\_ entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por don \_\_\_\_\_, en su calidad de \_\_\_\_\_ (gerente/apoderado/representante legal), RUT \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_ N°, comuna de \_\_\_\_\_ ciudad de \_\_\_\_\_ que en adelante se denominará "el empleador", y don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_ nacido el \_\_ de 19 \_\_, RUT \_\_\_\_\_ de profesión u oficio \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_ domiciliado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador" se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:



1 °.- El trabajador se compromete a ejecutar el trabajo de \_\_\_\_\_ en el departamento (sección) de \_\_\_\_\_(industria, faena, fundo, etc.).

Sin perjuicio de la facultad del empleador de encomendarle cualquier trabajo similar y de modificar, por causa justificada, el sitio o recinto en que han de prestarse los servicios, con la sola limitación de que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la misma localidad o ciudad.

2 °.- El trabajador cumplirá una jornada ordinaria semanal de trabajo de \_\_\_\_ horas, distribuida de lunes a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ horas.

La jornada diaria de trabajo será interrumpida por un descanso de \_\_\_\_ minutos, entre las \_\_\_\_ y las \_\_\_\_ horas, destinado a la colación, tiempo que será de cargo del \_\_\_\_ .

El trabajador se compromete, a la vez, en forma expresa a cumplir la jornada de trabajo convenida en el presente contrato en su totalidad.

3.- El trabajador será remunerado de la siguiente forma:

Sueldo base de \$ \_ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ pesos);

Un Trato, de \$ \_ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ pesos) por \_\_\_\_\_ (kilo/unidad).

El trabajador autoriza expresamente al empleador para que le descuente el tiempo no trabajado debido a atrasos, inasistencias o permisos, como, también, los descuentos por cotizaciones previsionales e impuestos que procedieren.

4 °.- Serán causales de terminación del presente contrato de trabajo las contenidas en la legislación aplicable, y las que a continuación se señalan, que tendrán el carácter de esenciales y determinantes, configurando éstas por sí mismas causal de terminación ipso facto:

a) Presentarse al trabajo en estado de ebriedad, consumir bebidas alcohólicas dentro de las horas de labor o introducir dichas bebidas al establecimiento, faena o lugares de trabajo;

b) Ejecutar, durante horas de trabajo y en el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor y al establecimiento, o dedicarse a atender asuntos o negocios particulares;

c) Promover o provocar juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante la jornada de trabajo y dentro del recinto del establecimiento o faena;

d) Comprar por cuenta de la empresa cualquier clase de bienes o efectuar negociaciones con los productos elaborados por el establecimiento, sin la autorización previa otorgada por la Gerencia;

e) Servir de intermediario entre la empresa y el comercio o particulares dentro del recinto de trabajo, sin la correspondiente autorización;

f) Fumar dentro de los lugares o recintos en que exista expresa prohibición para ello, de acuerdo a las normas de seguridad implantadas previamente por la Gerencia;

g) Negarse a trabajar sin causa justificada en la faena o labor que se le asigne o encomiende de acuerdo a normas de seguridad implantadas previamente por la Gerencia;

h) Rehusarse a acatar las órdenes e instrucciones de sus jefes inmediatos en forma reiterada;

i) Infringir las normas de seguridad y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

5 °.- El trabajador se obliga expresamente a desarrollar su trabajo, con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y salud de las personas y respetando los Reglamentos Internos y normas de seguridad de la empresa.

La infracción a cualquiera de las normas anteriormente mencionadas se considerará, en todo caso, como incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato y, según proceda legalmente, el empleador se reserva el derecho a poner a fin a los servicios del trabajador.

6 °.- El trabajador junto con reiterar que acatará en todas sus partes las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de la empresa que declara conocer, recibe en este acto un ejemplar de él, el que a su vez se considera parte integrante del presente contrato de trabajo.

7°.- La duración de este contrato será indefinida, pero podrá ponérsele término conforme a las disposiciones legales vigentes en el momento u oportunidad en que sobrevenga o se configure una causal de caducidad.

8.- Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el \_\_\_\_ de 20\_\_ .

9°.- Para todos los efectos de este contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de \_\_\_\_ .

10º.- El presente contrato se extiende y se firma en \_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar, a su entera satisfacción.

---

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículos 41, 42 y 44.

##### **Jurisprudencia judicial**

**Siendo las labores ejercidas por los  
trabajadores de carácter permanente, en virtud del  
principio de primacía de la realidad el contrato es indefinido  
y no por obra o faena**

Que, no reviste el carácter de obra o servicio finable aquellas que implican la realización de labores de índole permanente, las que como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, requisito que resulta esencial para configurar contratos de este tipo. Así de esta forma no procedería la celebración de contratos por obra o faena entre empresas dedicadas a la pintura, proveídos por un tercero y trabajadores que ejecutan dicha función, puesto que tales labores no son finables, sino de carácter permanente, situación que no se aviene con las características de temporalidad propias de este contrato. En el caso del demandado, las obras no son ocasionales, es parte del giro de la empresa demandada, la especialidad o calificación estaba entregada al empleador, solo éste decidía si contrataba o no nuevamente al trabajador. Que el principio de la primacía de la realidad, se traduce en preferir lo ocurrido en la práctica sobre lo que surge de los documentos o acuerdos y el principio de continuidad en el trabajo, conforme al cual si existen dudas sobre si la prestación tiene el carácter de continua o discontinua debe preferirse la primera, vale decir una relación continua teniendo en consecuencia la relación laboral el carácter de indefinida, ya que ello se aviene del mismo modo, con la estabilidad en el empleo, lo que está expresamente normado en el contrato a plazo, que no puede ser superior a un año y que la jurisprudencia ha resuelto que en ausencia de normas que regulen la transformación de contratos por obra o servicio determinado en contratos de duración indefinida, puede el intérprete señalar los racionales límites temporales de los contratos por obra o servicio determinado, o eventualmente su transformación en contrato de duración indefinida, ya que es el que otorga mayores beneficios, frente a un trabajador que ha trabajado en forma continua, para un empleador, por muchos años, como es el caso de los actores. Que en consecuencia, por todo lo razonado anteriormente se

estima que la relación laboral que unía a los actores con la demandada era de naturaleza indefinida, siendo su despido, por la causal que se invocó injustificado. (Considerando 8 ° )

Juzgado de Letras del Trabajo, 11/03/2010, Rol: O-825-2009

Cita online: CL/JUR/14556/2010

**Existencia de relación laboral declarada en sentencia no da derecho a aplicar sanción del artículo 162 del Código del Trabajo**

El demandado reconoce al contestar la demanda que puso término al contrato de ejecución de obra, porque el actor no cumplió con los estados de avance y que el trabajo fue mal ejecutado. Sin embargo, ello no fue acreditado en autos y de esta forma el despido del trabajador resulta injustificado. No obstante que el actor solicita la condena establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, ella es improcedente desde que la existencia de la relación laboral sólo se ha declarado en esta sentencia. (Considerando 7° )

Corte de Apelaciones de Santiago, 01/10/2009, Rol: 10397-2008

Cita online: CL/JUR/1706/2009

**Remuneración por día; aplicación. Remuneración a trato; regulación. Pago de días domingo y festivos**

Para que proceda la aplicación del precepto legal ya señalado (artículo 45 del Código del Trabajo), un requisito esencial para ello es el hecho que la remuneración del trabajador se haya pactado por día; esta afirmación se ve confirmada con las expresiones remuneraciones diarias devengadas y el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, que aparecen, respectivamente, en la parte final del inciso primero y en el inciso tercero del ya mencionado artículo 45 de nuestro ordenamiento laboral. (Considerando 2° )

Corte de Apelaciones de Santiago, 08/03/2001, Rol: 2269-2000

Cita online: CL/JUR/1150/2001

**44. CONTRATO DE PLAZO FIJO**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_, entre la empresa \_\_\_\_\_, sociedad del giro de \_\_\_\_\_, representada por don \_\_\_\_\_, Factor de Comercio, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_, de la ciudad de \_\_\_\_\_, en adelante, "el empleador"; y

don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, cuya especialidad es \_\_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, nacido el día \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_, y, en consecuencia, capaz de celebrar contrato de trabajo, domiciliado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_, de la ciudad de \_\_\_\_\_, quien, en adelante, se llamará "el trabajador"; se ha convenido el siguiente contrato laboral:

*PRIMERO.* El trabajador se compromete a realizar el trabajo de \_\_\_\_\_ o cualquier otra labor que le encomiende el empleador o los jefes de la empresa.

*SEGUNDO.* El trabajador deberá prestar sus servicios en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_, de la ciudad de \_\_\_\_\_. Sin embargo, el empleador podrá destinarle a cualquiera de las Sucursales, Locales u Oficinas de la empresa, dentro de la misma ciudad o comuna.

*TERCERO.* La jornada de trabajo será la siguiente:

— de lunes a \_\_\_\_\_, de \_\_\_ a \_\_\_ horas; y de \_\_\_ a \_\_\_ horas. Como consecuencia, la jornada diaria será interrumpida por un descanso de \_\_\_ minutos, destinados a colación;

— sábado, de \_\_\_ a \_\_\_ horas, sin colación.

El empleador, en conformidad con la ley, y de acuerdo con las necesidades de funcionamiento de la empresa, podrá alterar el horario de inicio y de término de la jornada diaria de trabajo.

El trabajador se compromete a laborar con dedicación, durante toda la jornada convenida.

*CUARTO.* La remuneración del trabajador será la suma mensual de \$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ pesos), por mes calendario, que será liquidada y pagada por períodos vencidos, en \_\_\_\_\_ (las Oficinas del empleador, o mediante depósito en cuenta corriente /RUT, etc.) el último día hábil de cada mes.

De la remuneración se deducirán los impuestos, las cotizaciones de previsión o seguridad social, las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, y las obligaciones que se deban a los Institutos de Previsión e Isapre.

No se podrán hacer otras deducciones, salvo que estén autorizadas por la ley, por el Reglamento Interno de la Empresa; o las que hayan sido ordenadas judicialmente; o que sean autorizadas por el trabajador, por escrito.

Todo, sin perjuicio de los anticipos de remuneración, dentro de cada período, que se autoriza realizar, por el trabajador, de antemano. Lo propio, para descontar

el tiempo no trabajado, debido a inasistencias, permisos y atrasos; y el monto de las multas reglamentarias, en su caso.

*QUINTO.* El empleador se compromete a otorgar o a suministrar, al trabajador, los siguientes beneficios:

- 1.- Bono por colación \_\_\_\_ ;
- 2.- Bono por movilización \_\_\_\_ .

Las partes avalúan estos beneficios en la suma de \$ \_\_\_\_ .

*SEXTO.* Son obligaciones esenciales, del trabajador, cuya infracción las partes entienden como causa justificada de terminación del presente contrato, las siguientes:

- a) Cumplir, íntegramente, la jornada de trabajo;
- b) Cuidar y mantener, en perfecto estado de conservación, las máquinas, útiles y otros bienes de la empresa;
- c) Cumplir las instrucciones y las órdenes que le imparta cualquiera de sus superiores;
- d) Timbrar la tarjeta del reloj control, tanto a la entrada, como a la salida de la empresa. Se presumirá que el trabajador ha faltado o que ha llegado atrasado, en su caso, por la sola circunstancia de no marcar la tarjeta. Si el trabajador fuere sorprendido marcando la tarjeta de otro o aceptara que otro marque la suya, terminará ipso facto este contrato, por acción dolosa y grave. Bastará, el testimonio del portero, del encargado del reloj control o del funcionario que estuviere encargado de la inspección, al respecto;
- e) En casos de inasistencia al trabajo, por enfermedad, el trabajador deberá justificarla —únicamente— con el correspondiente certificado médico, otorgado por un Facultativo de \_\_\_\_ , dentro del plazo de 24 horas, desde que aquél dejó de asistir al trabajo.

*SÉPTIMO.* El trabajador respetará, celosamente, el Reglamento Interno, cuyo texto ha recibido, que declara conocer y que se entiende como parte integrante de este contrato.

*OCTAVO.* El trabajador se obliga a desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y la salud del resto de los trabajadores de la empresa y el medio ambiente. La infracción o incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes mencionadas se estimará como incumplimiento grave de las

obligaciones que impone el contrato y, cuando proceda, la empresa se reserva el derecho de hacer declarar el término de la convención, sin indemnización alguna.

Se prohíbe, al trabajador, efectuar negocios o actividades dentro del giro de \_\_\_\_\_, que es aquél en que opera el empleador.

Asimismo, se le prohíben los siguientes actos:

1.- Ejecutar, durante la jornada de trabajo y/o en el recinto del empleador, actividades ajenas a su labor en la Empresa y/o dedicarse a atender asuntos particulares;

2.- \_\_\_\_\_.

**NOVENO.** Se eleva a la calidad de esencial de este contrato, el que las partes, de consuno, consideran que éste tiene un plazo fijo y preciso, de \_\_\_\_\_ meses. (Se puede agregar una frase, cambiando el punto final por una coma: debido a que \_\_\_\_\_; y dar las razones del caso).

(Optativo) Las partes pueden ponerle término, además, de común acuerdo; y una de ellas, en la forma, las condiciones y las causales que señalan los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo; especialmente, por infracciones al contrato.

**DÉCIMO.** Se deja constancia que el trabajador ingresó, al Servicio del empleador, el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_.

**UNDÉCIMO.** Para todos los efectos derivados de este contrato, las partes fijan su domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_ y prorrogan competencia para ante sus tribunales.

**DUODÉCIMO.** El presente contrato se firma en \_\_\_\_\_ ejemplares, declarando, el trabajador, haber recibido un ejemplar de él y que éste es fiel reflejo de la relación laboral existente entre las partes.

En comprobante, firman \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículo 159 N° 4.

## **Dictámenes**

### **Suscripción de contratos sucesivos a plazo fijo constituye relación laboral indefinida**

Fecha: 08/06/2004

Este dictamen señala que la suscripción de contratos sucesivos a plazo fijo, mediando finiquito entre uno y otro, práctica que emplean la Corporación Municipal de Educación y Desarrollo Social de Villa Alemana y sus trabajadores no docentes, no resulta ajustada a Derecho, razón por la cual, en dicho evento se configura, respecto de cada trabajador, una relación laboral única, continua y de duración indefinida, cuya fecha de inicio es la de celebración del primer contrato.

Cita online: CL/JADM/877/2004

Ord.: Nº 2.390/101

Mediante la presentación del antecedente 4) Usted solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto a si la suscripción de contratos sucesivos a plazo fijo, mediando finiquito entre uno y otro, práctica empleada por la Corporación Municipal de Educación y Desarrollo Social de Villa Alemana y sus trabajadores no docentes, habría significado su transformación en contratos de duración indefinida.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

De los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, particularmente el informe emitido por el fiscalizador actuante, señor Hugo León Cañas y los contratos de trabajo y finiquitos acompañados, correspondientes a los trabajadores señores Ana Nancy Díaz Aguilera, Germán Belisario De la Barra Núñez y Laura del Carmen Aliaga Leyton, consta que de acuerdo al procedimiento por el que se consulta, las partes reiteradamente han suscrito contratos a plazo fijo sucesivos que, por lo general se suceden uno a otro sin que exista un lapso de continuidad entre ellos, puesto que termina uno y al día siguiente comienza el otro.

Sobre este particular, la jurisprudencia administrativa emanada de este Servicio, pudiendo citarse al respecto los dictámenes números 2.688/151, de 19 de agosto de 2002 y 2.197, de 23 de abril de 1985, ha manifestado que la contratación sucesiva sólo resultaría jurídicamente viable concurriendo, indistintamente, cualquiera de los siguientes requisitos: a) que se trate de trabajadores que ocasionalmente se desempeñan para un mismo empleador o b) que la naturaleza de los servicios desarrollados u otras circunstancias



especiales y calificadas permitan la contratación en las condiciones señaladas.

Sostener lo contrario, implicaría vulnerar los derechos laborales de los dependientes contratados en tales circunstancias y respecto de los cuales no se da alguna de las exigencias señaladas precedentemente, pudiendo citarse a modo de ejemplo, entre otros, el derecho a indemnización por años de servicios, el cual, conforme lo dispone el artículo 5º del Código del Trabajo, reviste el carácter de irrenunciable.

En efecto, el artículo 5º citado, modificado por la ley Nº 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5 de octubre de 2001, en su inciso 2º, dispone:

"Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo".

En estas circunstancias, sólo en el evento que concurra al menos uno de los requisitos señalados en los párrafos que anteceden, las partes contratantes se encontrarían, a juicio de la suscrita, legalmente facultadas para suscribir o celebrar contratos a plazo fijo y en forma sucesiva.

Por lo tanto, si en la situación en consulta no se diere alguna de dichas exigencias, no obstante mediar finiquito entre las distintas contrataciones, resulta posible concluir que estaríamos en presencia de una relación laboral única, continua y de duración indefinida, cuya fecha de inicio sería, precisamente, la de la celebración del primero de los contratos a plazo fijo suscritos entre el trabajador y el empleador.

Cabe hacer presente que, en todo caso, correspondería someter la situación en análisis al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, a objeto que estos resuelvan en cada caso particular si el finiquito suscrito por las partes responde efectivamente a la realidad laboral, o si, por el contrario, se estaría simulando una contratación sucesiva, tendiente a impedir los efectos jurídicos de una relación laboral única y continua.

En corroboración de la conclusión anotada precedentemente es posible citar lo expresado por el tratadista Américo Plá Rodríguez en su obra *Los principios del Derecho Laboral*, de acuerdo a quien cuando estamos en presencia de una sucesión de contratos de duración determinada, podemos concluir, a la luz de uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo, cual es el de la continuidad de la relación laboral, que se trata de un solo contrato de duración indeterminada.

En efecto, mediante esa reiteración concatenada de contratos sucesivos se intenta presentar artificialmente deformada la realidad, que es diferente: se fracciona o desarticula una relación laboral única y continuada mediante

una multiplicidad de fragmentos que no reflejan la auténtica realidad, sino que la disimulan y desfiguran.

El tratadista uruguayo cita jurisprudencia comparada de diversos países coincidente en considerar la contratación sucesiva una maniobra inadmisibles que reviste las características de un abuso de derecho o un fraude a la ley y termina afirmando que sin perjuicio de la aparición y proliferación de formas atípicas de prestaciones de servicios y contratos de corta duración para obras o servicios determinados, en las situaciones normales de los contratos de trabajo debe configurarse la estabilidad que es consubstancial al carácter indefinido de los contratos de trabajo y que responde al principio protector del Derecho del Trabajo.

El señor Plá Rodríguez afirma que otro de los principios que rigen en el Derecho Laboral, el de primacía de la realidad, apoya las conclusiones anteriores, toda vez que en conformidad a él en caso de discrepancia entre lo que sucede en la práctica y lo que surge de los documentos, debe darse preferencia a lo primero pues la realidad expresa necesariamente la verdad en tanto que la documentación puede reflejar la ficción dirigida a esconderla con el objeto de eludir el cumplimiento de obligaciones legales.

La conclusión y las argumentaciones reseñadas aparecen recogidas en sentencia de la Excelentísima Corte Suprema de 18 de (sic) 2002 dictada en autos Rol Nº 1.570-00, seguidos ante el Segundo Juzgado de Letras de Valparaíso, caratulados Díaz Cruz, Erna con Fundación DUOC, que rechazó el recurso de casación en el fondo deducido por el demandado, Rol Nº 854/2002.

Con el mérito de todo lo expresado en los párrafos que anteceden es posible concluir que la contratación sucesiva del personal no docente que presta servicios para la Corporación Municipal de Educación y Desarrollo Social de Villa Alemana, no resulta jurídicamente procedente, razón por la cual, en opinión de la suscrita, en dicho evento se configura, respecto de cada trabajador, una relación laboral única, continua y de duración indefinida, cuya fecha de inicio es la de la celebración del primer contrato.

En lo concerniente al efecto jurídico de los finiquitos suscritos entre un contrato y otro, cabe hacer presente, en primer término, que el finiquito es un acto jurídico bilateral por medio del cual las partes dan constancia de la terminación del contrato de trabajo y de las condiciones en que ella se produce. Al celebrar este acto jurídico puede haber o no pago de prestaciones pecuniarias adeudadas a alguna de las partes.

"El finiquito, por su acepción misma, significa concluir toda clase de relaciones y efectos entre dos partes, por lo que podríamos decir que el finiquito contemplado en el artículo 13 (actualmente artículo 177 del Código del Trabajo) —que es el único artículo que lo regla— es propio de la

expiración del contrato". (Guido Macchiavello, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, página 436).

La jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección ha sostenido que la oportunidad para el otorgamiento y pago del finiquito no es otra que el cese o término de la relación laboral, pudiendo citarse al efecto, los dictámenes números 484/43, de 1º de febrero de 2000; 110/11, de 9 de enero de 1998 y 3.251/91, entre otros.

En estas circunstancias y toda vez que en la situación de que se trata no estamos en presencia de terminación de los contratos de trabajo, sino por el contrario, de contratos sucesivos, no resulta jurídicamente procedente la suscripción de finiquitos, por lo que, en opinión de este Servicio, en caso de suscribirse éstos, ellos carecerán de eficacia jurídica y no producirán, los efectos que le son propios. Lo expresado se corrobora si se tiene presente que de los contratos de trabajo y finiquitos acompañados, correspondientes a los trabajadores señores Ana Nancy Díaz Aguilera, Germán Belisario de la Barra Núñez y Laura Aliaga Leyton, consta que de acuerdo a la práctica en consulta los referidos contratos se suceden sin lapso de continuidad entre ellos, pues termina uno y al día siguiente comienza el otro.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que la suscripción de contratos sucesivos a plazo fijo, mediando finiquito entre uno y otro, práctica que emplean la Corporación Municipal de Educación y Desarrollo Social de Villa Alemana y sus trabajadores no docentes, no resulta ajustada a Derecho, razón por la cual, en dicho evento se configura, respecto de cada trabajador, una relación laboral única, continua y de duración indefinida, cuya fecha de inicio es la de celebración del primer contrato.

La conclusión anterior se encuentra en armonía con lo sostenido en oficio Nº 4.108, de 5 de diciembre de 2002.

Saluda a Ud.,

María Ester Feres Nazarala,

Abogada, Directora del Trabajo

## **Jurisprudencia judicial**

### **Despido injustificado en régimen de subcontratación. Despido injustificado de un trabajador con contrato a plazo fijo. Procedencia de la indemnización por lucro cesante. Responsabilidad de la empresa principal**

El Código del Trabajo no contempla expresamente la procedencia de indemnización por lucro cesante, debiendo dicha oscuridad de la ley ser aclarada por otros textos legales como es el Código Civil puesto que el Derecho Laboral no puede considerarse aislado del ordenamiento jurídico general que ha de estimarse como base legal de acción por término anticipado de contrato de trabajo. En efecto, como se señaló precedentemente, el código laboral en ninguna de sus disposiciones ha regulado la situación producida por un despido injustificado respecto de un trabajador que esté ligado a un contrato a plazo fijo y desde este punto de vista constituye una violación a la ley del contrato de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, en la medida que no podría ser invalidado sino por consentimiento mutuo de las partes o por causas legales, y si ello ocurrió, como en el caso en estudio, debe soportar el pago de los perjuicios directos ocasionados que estén vinculados con la legítima ganancia que pudo haber percibido el trabajador en virtud del cumplimiento íntegro de las obligaciones contraídas. En este contexto, ante el despido del actor e incumplimiento por parte de la empleadora de otorgar el trabajo y pagar las remuneraciones hasta el vencimiento del plazo que las partes estipularon originalmente y en forma libre, cabe concluir que la empleadora no ha dado cumplimiento a sus obligaciones, lo que permite establecer que a la demandante le asiste el derecho de reclamar la contraprestación que legítimamente le hubiere correspondido percibir si no se hubiera producido su desvinculación laboral anticipadamente. (Considerandos 6º y 7º )

Corte de Apelaciones de Santiago, 14/08/2014, Rol: 248-2014

Cita online: C L/JUR/5547/2014

### **Desafuero de trabajadora embarazada. Contrato de trabajo a plazo fijo. Autorización judicial para desaforar sólo debe basarse en los antecedentes laborales y no en razones de orden humanitario y no jurídico**

Esta Corte es de opinión que la petición de desafuero que el empleador realiza al tribunal para que se autorice el despido del trabajador aforado, en razón de existir un contrato de trabajo a plazo fijo, es una manifestación de voluntad de su parte de terminar esa relación laboral que lo une con la trabajadora en estado de gravidez, en este caso, la existencia de un plazo fijo, donde la data de vencimiento del contrato se conoce con anticipación y en forma precisa por las partes y cuyo advenimiento no puede ser, por sí

solo una forma de eludir la protección que asiste a la trabajadora embarazada, por lo que debe recurrirse a los tribunales quienes deben usar la prerrogativa del artículo 174 del Código del Trabajo. Que, en este caso resulta inconcuso que el estado de embarazo se dio una vez iniciada la relación laboral, la que fue pactada desde su inicio a plazo fijo y que la autorización se solicitó antes del vencimiento del plazo. Que, en esas condiciones, resulta evidente que se ha desestimado la autorización judicial para desaforar basándose en consideraciones ajenas a las señaladas en la ley que resuelve el asunto, situación que no resulta admisible y que debe ser enmendada. Es efectivo que se produce una colisión de derechos en el caso en análisis, y por ello el conflicto debe ser resuelto considerando sólo los antecedentes laborales que justifiquen la razón expuesta por el empleador para poner término a la relación laboral, en este caso el vencimiento del plazo, las razones que el tribunal expresa para fundar su fallo son en definitiva de orden humanitario y no jurídico, ajenas a los términos en que se desarrolló la relación laboral por lo que no pueden ser atendidas en la solución de esta litis, de modo que resulta forzoso concluir que se ha incurrido en el error de derecho denunciado en el recurso, consistente en la errada aplicación e interpretación de los artículos 159 N° 4 y 174 del Código del Trabajo, y que la nulidad de fondo intentada debe ser acogida ya que la errada interpretación a esas normas ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en la medida que condujo a rechazar la solicitud de la empleadora y acoger la demanda reconvencional de tutela por parte de la trabajadora. (Considerando 5° )

Corte de Apelaciones de Talca, 18/07/2014, Rol: 104-2014

Cita online: CL/JUR/4677/2014

**Desafuero sindical. Contrato de trabajo no es de plazo fijo. Infracción a la ley que no se configura**

Así las cosas, no puede entenderse que por el solo hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el contrato, este se transforme en un contrato de duración indefinida, toda vez que para que ello suceda es necesario que se encuentre en la situación del art. 159 N° 4 ya antes señalada (contrato a plazo fijo), lo que no ocurre en autos, debiendo el empleador necesariamente mantener el trabajo al recurrente en tanto se encuentre pendiente el juicio de desafuero incoado. Conforme lo señalado precedentemente no existe infracción de ley en la sentencia como lo pretende el recurrente toda vez que la relación laboral pactada entre las partes no resulta subsumible en la hipótesis del artículo 159 N° 4 inciso final del Código del Trabajo. (Considerandos 8° y 9° )

Corte de Apelaciones de San Miguel, 03/07/2014, Rol: 185-2014

Cita online: CL/JUR/4183/2014

**Despido injustificado, acogido.**  
**Principio de estabilidad en el empleo. Excepcionalidad de la**  
**contratación a plazo fijo tanto en el sector privado como en el público.**  
**Funcionarios sujetos al Estatuto de Atención Primaria de Salud**  
**Municipal. Apariencia de finiquitos y de contrataciones sucesivas a**  
**plazo fijo. Encubrimiento laboral**

En virtud del principio de la estabilidad en el empleo, la contratación a plazo fijo es excepcional, tanto en el ámbito privado como público. Prueba de ello es que tanto el Código del Trabajo, como, en la especie, el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, imponen límites a esta forma de relación jurídica, estableciendo restricciones en cuanto a las causales que justifican tal precariedad y en cuanto a la duración de la relación jurídica, entre otras medidas destinadas a evitar la vulnerabilidad del trabajador, o a justificarla por circunstancias precisas. El artículo 14 del Estatuto precitado restringe la contratación a plazo fijo a la realización de una tarea cuyo cometido deberá completarse en un período igual o inferior a un año calendario, de manera que resulta improcedente contratar a plazo fijo a un funcionario respecto del cual la tarea encomendada a realizar trascienda de un año calendario. Además, la norma aludida no autoriza la renovación de los contratos a plazo fijo, pues de aceptarlo se tornaría ilusoria la limitación que ella contiene. En consecuencia, si bajo la apariencia de finiquitos y contrataciones sucesivas a plazo fijo, aparentemente ajustadas al artículo 14 del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, se ocultaba una contratación indefinida, pues en tales finiquitos no existía la real intención de desvincular a las demandantes, la Corporación Municipal demandada actuó fuera de los marcos de la legalidad autorizada por la disposición mencionada, sin que cupiere aplicar en carácter supletorio, para legitimar esta actuación, el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, ya que éste no consagra norma alguna que pudiese servir de fundamento a una contratación indefinida en los términos en que tuvo lugar. Así, acreditado que las actoras ejecutaron sus labores en condiciones de continuidad y permanencia; sujetas al cumplimiento de una jornada de trabajo y a un horario; que durante la prestación de sus servicios obtuvieron beneficios como vacaciones en términos propios de una contratación indefinida, esto es, acumulándolos; y actuando siempre conforme a las instrucciones que le impartiera la autoridad que contrató sus servicios, se concluye que la forma en que se desempeñaron se enmarcó dentro de las características de un contrato de trabajo, estando en presencia de un "encubrimiento laboral", esto es, la superposición de una figura contractual de signo no laboral por sobre la relación efectiva de trabajo. La defensa de la Corporación Municipal demandada en orden a que las demandantes no pudieron haber sido contratadas bajo la forma de un contrato indefinido, porque para ello era necesario un concurso público como exige el artículo 14 del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, no puede ser atendida, toda vez que lo que se califica en este caso no es que haya habido una relación indefinida bajo el estatuto funcionario precitado, sino justamente que, para soslayar las

exigencias legales, se contrató a las actoras en forma indefinida fuera de los supuestos legales, valiéndose de la apariencia de sucesivos contratos a plazo fijo y quedando en los hechos sujeta al estatuto que la realidad de sus funciones expresada: la relación laboral regida por el Código del Trabajo. Al no poder subsumirse los servicios de las demandantes en ninguna de las hipótesis de contratación admitidas por la legislación estatutaria, nos encontramos jurídicamente frente a una situación de hecho no regulada, que debe regirse por la normativa protectora del Código aludido, atendido el carácter subsidiario que le atribuye su artículo 1º respecto del régimen de los municipios. Efectivamente, puede haber sucesivos contratos a plazo fijo regidos por un régimen estatutario administrativo, pero para ello es menester que se encuadren dentro de las hipótesis que la legislación prevé. Pero cuando los sucesivos contratos tienen lugar fuera de esos márgenes, no cabe sino aplicar la normativa que el ordenamiento jurídico prevé para esos servicios. Y ello no por aplicación de las normas laborales que contemplan la transformación de sucesivos contratos a plazo fijo renovados en uno de duración indefinida, sino sencillamente aplicando la realidad jurídica manifestada por los hechos. En caso contrario se estaría permitiendo al Estado contratar con prescindencia de la ley y en condiciones que suponen dejar a los trabajadores desprotegidos de la regulación laboral. (Considerandos 3º a 7º)

Corte de Apelaciones de Santiago, 27/06/2014, Rol: 127-2014

Cita online: CL/JUR/3918/2014

**Desahucio de contrato de arrendamiento.  
Tratándose de contrato a plazo fijo, corresponde  
la acción de restitución**

Lo procedente dado que el contrato era de plazo fijo debió intentarse la acción de restitución contemplada en el artículo 4º de la ley Nº 18.101 la que procede una vez expirado el plazo de vigencia del mismo. La juez a quo no pudo haber acogido la acción de desahucio interpuesta, debiendo haberse deducido por la actora la de restitución del artículo 4º de la ley Nº 18.101 en la fecha correspondiente, esto es, vencido el plazo de vigencia si no ha ocurrido alguna de las situaciones previstas en el contrato de arrendamiento que permiten poner término de inmediato al contrato. (Considerandos 4º y 5º)

Corte de Apelaciones de Valparaíso, 20/06/2014, Rol: 270-2014

Cita online: CL/JUR/3622/2014

**Desafuero maternal. Contrato de profesional  
se transforma en indefinido desde que trabajador sigue  
prestando servicios más allá de los dos años que autoriza la ley.  
Contratos por obra o faena no pueden mutar condicionándolo  
a la conclusión de otra obra o faena**

Excediendo el máximo legal permitido para los contratos a plazo fijo, referido en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esta Corte entiende que el contrato de la demandada, de profesión arquitecta, se transformó por el solo ministerio de la ley en un contrato de duración indefinida desde el momento que la trabajadora siguió prestando servicios más allá de los dos años que autoriza el anotado precepto legal. Es dable señalar que nuestro legislador si bien lo autoriza en algunas relaciones laborales precarias, le pone también cortapisas tendientes a un vínculo más estable. En cuanto a los contratos a plazo fijo, el artículo 159 N° 4, señala como tope máximo de duración un año por regla general, y de dos años en el caso de los trabajadores profesionales. Respecto de los contratos por obra o faena, el legislador no permite que éste mude condicionándolo a la conclusión de otra obra o faena, ya que la causal de despido del artículo 159 N° 5 refiere precisamente a la conclusión del trabajo o servicio que "dio origen" al contrato y no a los trabajos o servicios sobrevinientes, en cuyo caso la transformación a plazo indefinido surge por tratarse de la regla general en materia de contratación laboral y conforme a los principios del consensualismo e interpretación contractual. Por consiguiente, desde ese punto de vista, resulta irrelevante el análisis de las demás circunstancias ocurridas posteriormente, por cuanto, si aplicamos el principio de primacía de la realidad e "in dubio pro operario", amén de las anteriores consideraciones, la conclusión necesaria es que en el caso de la demandada estamos frente a una relación contractual única y continuada, tal como lo ha establecido el tribunal a quo, que ha devenido en un contrato de duración indefinida. En este marco, la conclusión del tribunal, en orden a desestimar la demanda y negar la autorización para despedir a la demandada que se encuentra encinta, aparece coherente con el artículo 174 del Código del Trabajo, que únicamente prevé la posibilidad de prestar la autorización judicial para despedir cuando se trate de causales de caducidad o disciplinarias, contenidas en el artículo 160 del mismo cuerpo legal, o las comprendidas en los N°s. 4 y 5 del artículo 159, todo lo cual, interpretado a contrario sensu, lleva a concluir que no operará el desafuero frente a contratos de naturaleza indefinida salvo que se invoque alguna causal del artículo 160, y, con mayor razón, cuando habiéndose escrutado la causal invocada, ésta aparece desprovista de asidero jurídico. (Considerando 6 °)

Corte de Apelaciones de La Serena, 03/06/2014, Rol: 37-2014

Cita online: CL/JUR/2863/2014



**Contrato a plazo fijo. Duración. Excepción a plazo de un año: trabajadores que cuenten con un título profesional o técnico única y exclusivamente cuando dicho título se relacione directamente con los servicios para los cuales fueron contratados**

El espíritu de la norma contenida en el N° 4 del artículo 159 del estatuto laboral mira, en general, a asegurar la estabilidad en el empleo, la que se vería seriamente afectada si existiese la posibilidad de convenir sucesivos contratos de trabajo a plazo fijo, respecto de un mismo trabajador, por la precariedad que conlleva esta situación. Con este fin se establece, como regla general, que la duración del contrato de plazo fijo no puede exceder de un año, hipótesis ésta que reconoce una excepción en el caso de los gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico con las características que indica la normativa en análisis, supuesto en el cual la duración del contrato no podrá exceder de dos años. Desde esta perspectiva, y tratándose el inciso 3º, del N° 4, del artículo 159 en comento de una excepción, el primer alcance que cabe formular a su respecto es que la interpretación de esta norma debe ser restrictiva. Pero, además y en cuanto al fondo, estiman estos sentenciadores que el único sentido y alcance que puede darse a esta disposición legal es que los trabajadores que cuenten con un título profesional o técnico quedarán comprendidos en esta hipótesis excepcional, única y exclusivamente, cuando dicho título se relacione directamente con los servicios para los cuales fueron contratados, es decir, cuando la contratación tuvo en consideración la calidad profesional o técnica del trabajador, por la vinculación que existe entre las labores que este último debe desempeñar y el título con que el mismo cuenta. En otras palabras, la calificación profesional debe incidir en la contratación o en el desempeño del trabajador, y estas circunstancias deben encontrarse debidamente acreditadas en el juicio respectivo. Sostener la interpretación que se propone en el laudo impugnado, importaría hacer una aplicación automática de esta regla excepcional, bastando con constatar la existencia de un título profesional o técnico del trabajador, con independencia o prescindencia de los servicios para los que se le contrata, lo que dista largamente del espíritu que subyace en esta disposición legal, y que en la práctica podría llevar a absurdos. Piénsese, por ejemplo, en un asistente dental que es contratado como vendedor en una tienda del retail, situación que difícilmente podría enmarcarse en el inciso 3º, del N° 4, del artículo 159 del código sustantivo, y cuya regulación queda correctamente encuadrada en el inciso 1º de la referida norma. De tal suerte, se comparte la postura de la defensa del trabajador en orden a que la correcta interpretación de la situación excepcional que prevé la norma del inciso 3º, del N° 4, del artículo 159 del código sustantivo, es que, para que proceda su aplicación, el título con que cuente el trabajador debe estar vinculado en forma directa con los servicios para los cuales se le contrató. (Considerando 5º )

Corte de Apelaciones de Valparaíso, 13/05/2014, Rol: 149-2014

Cita online: CL/JUR/2338/2014

**Cláusula de contrato a plazo fijo que excede máximo de un año legal es inválida por tanto contrato será de duración indefinida**

De acuerdo a tales supuestos fácticos, esto es, que el trabajador comenzó a prestar servicios el 14 de diciembre de 2009, y en virtud de un contrato escriturado que las partes denominaron "de plazo fijo" (motivación décima del fallo del a quo), y cuya duración convinieron que regía hasta el 31 de diciembre de 2010, resulta inconcuso que la relación laboral entre las partes no podía calificarse jurídicamente como un contrato de trabajo de ese carácter, por exceder la duración máxima de un año que prevé el inciso primero del numeral 4 ° del art. 159 del Código del Trabajo; disposición que, con todo, se encuentra establecida en la legislación laboral en favor del trabajador. En efecto, en el caso presente la extensión del contrato más allá del plazo que la ley prevé —superior a un año—, no permite sino concluir que la cláusula del mismo que así la establece no produce efecto alguno —puesto que contraviene una expresa disposición legal—, de lo que necesariamente debe extraerse como conclusión que el contrato es de carácter indefinido, como sostuvo la parte demandada principal y recurrente de autos. (Considerando 8 ° )

Corte de Apelaciones de Temuco, 04/10/2010, Rol: 139-2010

Cita online: CL/JUR/8047/2010

**Frente a ambigüedad de las cláusulas respecto a duración de los contratos corresponde interpretarlas de conformidad al art. 1562 del Código Civil**

El mismo Tribunal considerando la ambigüedad, a su juicio, de las cláusulas respecto a la duración de los contratos "tendrá una duración de tres meses, hasta el 31 de diciembre de 2009", decidió interpretar esas cláusulas como de plazo fijo o sea que dure hasta el 28 de febrero de 2010, que es la fecha de término del año escolar 2009, aplicando las reglas del artículo 1560 y siguientes del Código Civil y en especial su artículo 1562. Dicha norma preceptúa que "El sentido en que una cláusula pueda producir algún efecto deberá preferirse a aquel en que no sea capaz de producir efecto alguno". El sentenciador no incurrió en el vicio que se le imputa, puesto que habiendo llegado a la conclusión que en la especie se aplicaba el Estatuto Docente además del Código Laboral, y que a la luz del artículo 79 letra d) de la norma estatutaria y las facultades que le conceden los artículos 1560 y siguientes del Código Civil en cuanto a la interpretación de los contratos, resolvió ateniéndose al mérito de autos a puntos sometidos a su decisión. (Considerandos 3 ° y 4 ° )

Corte de Apelaciones de San Miguel, 25/03/2010, Rol: 37-2010

Cita online: CL/JUR/1918/2010

#### 45. CONTRATO DE PLAZO FIJO (REEMPLAZANTE DE TRABAJADOR)

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_ entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_ representada por don \_\_\_\_\_, en su calidad de \_\_\_\_\_ (gerente/apoderado/representante legal), RUT \_\_\_\_\_ ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_, comuna de \_\_\_\_\_ ciudad de \_\_\_\_\_ que en adelante se denominará "el empleador", y don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, nacido el \_\_\_\_ de 19 \_\_, RUT \_\_\_\_\_ de profesión u oficio \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_ comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador" se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

1 °.- El trabajador se compromete y obliga a ejecutar el trabajo de \_\_\_\_ en el departamento (sección) de \_\_\_\_\_(industria, faena, fundo, etc.), en reemplazo de don (doña) \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_, quien se encuentra \_\_\_\_ (acogido a licencia médica por enfermedad o maternidad) (haciendo uso de su feriado legal).

Sin perjuicio de la facultad del empleador de encomendarle cualquier otro trabajo similar y de modificar, por causa justificada, el sitio o recinto en que los servicios han de prestarse, con la sola limitación de que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la misma localidad o ciudad y tal modificación no implique un menoscabo.

2 °.- El trabajador cumplirá una jornada ordinaria semanal de trabajo de \_\_\_\_ horas, distribuida de lunes a \_\_\_\_ a \_\_\_\_ horas.

La jornada diaria de trabajo será interrumpida por un descanso de \_\_\_\_ minutos, entre las \_\_ y las \_\_\_\_ horas, destinados a la colación, tiempo que será de cargo del \_\_\_\_.

3 °.- El sueldo será la cantidad de \_\_\_\_ pesos (\$ \_\_\_\_), por mes (semana/día), que será liquidado y pagado por períodos mensuales, en conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

El trabajador, asimismo, acepta y autoriza al empleador para que le des cuente el tiempo no trabajado debido a atrasos, inasistencias o permisos y, además, le rebaje el monto de las multas establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en caso que procedieren.

4 °.- El empleador se compromete a otorgar o suministrar al trabajador los siguientes beneficios:

a) Cheque restaurante;

b) Teléfono celular;

c) \_\_\_\_\_ .

5 °.- El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por su jefe inmediato o por la Gerencia de la empresa, y acatar, en todas sus partes, las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, las que declara conocer y que, para estos efectos, se consideran parte integrante del presente contrato de trabajo, reglamento del cual el trabajador recibe un ejemplar en este acto.

6 °.- El trabajador se obliga al mismo tiempo a desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y salud del resto de los trabajadores de la empresa, y respetando las normas contenidas en el reglamento anteriormente citado. La infracción o incumplimiento a cualquiera de las obligaciones señaladas en esta cláusula se estimará como incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato, y en caso que proceda legalmente, el empleador se reserva la facultad de poner término a los servicios del trabajador sin derecho a indemnización de ninguna especie.

7 °.- La duración de este contrato será de plazo indeterminado y se le pondrá término a su vigencia al regreso a sus funciones de don \_\_\_\_\_ .

En consecuencia, queda expresamente establecido y convenido que este contrato de trabajo tendrá vigencia sólo mientras permanezca ausente de sus funciones en la empresa don \_\_\_\_\_ .

8 °.- Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ .

9 °.- Para todos los efectos de este contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de \_\_\_\_ , y se someten a la jurisdicción de sus Tribunales.

10 °.- El presente contrato se extiende y se firma en \_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar, a su entera satisfacción, y que éste es el fiel reflejo de la relación laboral entre las partes.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

## **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

### **Dictámenes**

#### **Los servicios prestados por trabajadores que reemplazan a otros dependientes que gozan de licencia médica, feriado o permiso dan origen a contratos de plazo fijo**

El dictamen N° 2.533, de la Dirección del Trabajo, de 20.05.93, expresa que lo que caracteriza esencialmente a un contrato por obra o faena es que las partes al momento de suscribirlo convienen de antemano su duración, no teniendo las mismas, sin embargo, certeza respecto del día en que dicha obra o faena va a concluir y, por ende, la fecha cierta de término del contrato, razón por la cual dicho contrato debe ser calificado jurídicamente, en cuanto a su duración, de plazo indeterminado, atendido que el término del mismo necesariamente debe llegar pero no se sabe cuándo. En cambio, los reemplazos mencionados en el epígrafe tienen una duración determinada, esto es, un tiempo preciso durante el cual se prolonga la licencia médica, vacaciones, permisos, etc. el que es conocido por las partes. Esos reemplazos dan origen a contratos de plazo fijo porque las partes convienen de antemano su duración por un período determinado, elemento este último que caracteriza al contrato de plazo fijo y que lo diferencia del contrato por obra o faena.

#### **Estatuto de Salud Municipal. Fuero maternal. Autorización judicial previa**

Fecha: 01/07/2002

Este dictamen trata sobre: 1) El fuero maternal de las trabajadoras de salud primaria municipal sujetas a contrato de reemplazo, rige durante el período de embarazo hasta el reintegro de la funcionaria titular, y el de aquellas sujetas a contrato de plazo fijo, rige durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. 2) No se requiere autorización judicial previa, para poner término al contrato de trabajo de funcionaria reemplazante sujeta a fuero maternal, cuando el contrato termina por el reintegro de la funcionaria titular. 3) Debe requerirse la autorización judicial previa, para poner término al contrato de funcionaria con fuero maternal, sujeta a contrato de plazo fijo.

Cita online: CL/JADM/2032/2002

Ord.: N° 2.017.118/01.07.2002

Se solita reconsideración del dictamen N° 1.374.72, de 6.05.2002 que dice relación con el derecho a fuero maternal que tendrían las funcionarias

que laboran en el marco de la ley N° 19.378, y que se precise cual es la eficacia o vigencia de dicho fuero y si es necesario el desafuero cuando se trata de contrataciones a plazo fijo de reemplazo.

La reconsideración de esa doctrina administrativa, se funda en consideración a otro dictamen sobre la misma materia, el ordinario N° 2.969.143, de 6.08.2001, de la misma Dirección del Trabajo en donde se señala que la eficacia del fuero sólo tiene vigencia cuando el empleador ponga término al contrato de reemplazo o plazo fijo durante la vigencia de dicha contratación, a tal punto que reincorporado el funcionario o funcionaria reemplazada o extinguido el contrato por término del plazo de la contratación si ésta es a plazo fijo, no sería necesario solicitar la autorización judicial para poner término al contrato de reemplazo o plazo fijo.

Agrega la ocurrente que existiría un error de transcripción cuando se señala salud municipal, en circunstancias que al parecer debió decir salud particular, por las razones que la misma ocurrente precisa.

Por ello y, en definitiva, se requiere saber a) hasta cuándo dura el fuero de una funcionaria contratada bajo la modalidad de reemplazo o con contrato a plazo fijo y que presta servicios en la atención primaria de salud municipal, y b) si es o no necesario solicitar la autorización judicial (desafuero) una vez terminada la contratación, por reintegro del funcionario reemplazado o por vencimiento del plazo por el cual se efectuó la contratación.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En dictamen N° 1.374.72, de 6.05.2002, que se impugna, la Dirección del Trabajo ha resuelto que las funcionarias que laboran en salud primaria municipal sujetas a contrato a plazo fijo, tienen derecho a fuero maternal.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 194 del Código del Trabajo, las disposiciones relativas a la Protección a la Maternidad, se aplican a todas las entidades, servicios y empresas, sean públicas y privadas, comprendiendo las sucursales, establecimientos o dependencias y no obstante estar contenidas esas disposiciones en el Código Laboral, las mismas se caracterizan por la universalidad de la norma, esto es, aquel efecto que le otorga el legislador en orden a beneficiar a todas las mujeres trabajadoras sujetas a un contrato de trabajo, cualquiera que sea la actividad, empresa, servicio o establecimiento donde laboran, sea público o privado.

En la especie, se solicita la reconsideración de ese pronunciamiento, porque sería contradictorio con el dictamen N° 2.969.143, de 6.08.2001, en cuyo texto se señala que el fuero maternal sólo tiene eficacia cuando se pone término al contrato de reemplazo o de plazo durante la vigencia del contrato, de manera que no sería necesario la autorización judicial para

poner término a la contratación, cuando se ha reincorporado la funcionaria reemplazada, o se ha cumplido el plazo del contrato a plazo fijo.

De acuerdo con la normativa aplicable en la especie y la doctrina administrativa en cuestión, el fuero maternal se prolonga durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, período durante el cual la trabajadora tiene derecho al fuero maternal, esto es, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, y solamente en los casos que la ley lo señala, por así disponerlo el artículo 201 del Código del Trabajo.

En este contexto, en los numerales 2) y 3), del dictamen N° 2.969. 143, de 6.08.2001, la Dirección del Trabajo sienta la doctrina sobre la procedencia del fuero maternal en el marco del Estatuto Docente y del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, respecto de dos situaciones muy precisas.

En el numeral 2) se refiere a profesionales de la educación pertenecientes a la Dotación Docente del Sector Municipal que tienen la calidad de contratadas (a plazo fijo, o de reemplazo, o por labores transitorias, experimentales, optativas o especiales), y de las profesionales de la salud municipal sujetas a contrato de reemplazo, respectivamente, cuyo fuero maternal rige durante la vigencia del contrato, por lo que no sería necesaria la autorización judicial previa para poner término al contrato cuando el reemplazante termina sus funciones por el reintegro del reemplazado, o se cumplió el plazo o las labores que dieron origen al contrato.

En otros términos, la situación descrita está circunscrita a la dotación docente del Sector Municipal que tiene la calidad de Contratadas según el Estatuto Docente, y a las profesionales de la salud municipal sujetas a contrato de reemplazo.

Una situación diversa la constituye el numeral 3), en cuyo caso se trata de profesionales de la educación del Sector Particular y de profesionales de la salud municipal, respectivamente, sujetas a contrato a plazo fijo, respecto de las cuales se requiere de la autorización judicial previa para poner término al contrato cuando esas trabajadoras están afectas al fuero maternal.

De ello se desprende que, lejos de existir la contradicción que refiere la ocurrente, la doctrina en cuestión se encarga de precisar las situaciones que aborda tanto respecto del personal que se rige por el Estatuto Docente como de aquel regido por la ley N° 19.378, y en la situación particular de las trabajadoras que se desempeñan en salud primaria municipal, corresponde precisar que el fuero maternal de las trabajadoras sujetas a contrato de reemplazo, rige durante el período de embarazo hasta el reintegro de la funcionaria titular, mientras que en el caso de las contratadas a plazo fijo rige

durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.

Por su parte, cabe reiterar que no se requiere autorización judicial previa para poner término al contrato cuando se trata de funcionaria reemplazante sujeta a fuero maternal, si el contrato termina por reintegro de la funcionaria titular, pero será necesaria dicha autorización si la funcionaria con dicho fuero está sujeta a contrato de plazo fijo.

Por último, resulta necesario aclarar que, a diferencia del Estatuto Docente, en el sistema de salud primaria municipal no existe la distinción entre sector municipal y sector particular, sino que se establecen operadores del sistema denominados entidades administradoras de salud municipal administrados directamente por las municipalidades, o por entidades de derecho privado sin fines de lucro que actúan por encargo de las municipalidades, según se desprende del artículo 2º de la ley N° 19.378.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar lo siguiente:

1) El fuero maternal de las trabajadoras de salud primaria municipal sujetas a contrato de reemplazo, rige durante el período de embarazo hasta el reintegro de la funcionaria titular, y el de aquellas sujetas a contrato de plazo fijo rige durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.

2) No se requiere autorización judicial previa para poner término al contrato de trabajo de funcionaria reemplazante sujeta a fuero maternal, cuando el contrato termina por el reintegro de la funcionaria titular.

Debe requerirse la autorización judicial previa para poner término al contrato de funcionaria con fuero maternal, sujeta a contrato de plazo fijo.

### **Jurisprudencia judicial**

#### **Término de la relación laboral por aplicación de la causal contemplada en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo respecto de docente del sector particular**

La misma demandante en su libelo reconoce que la demandada le comunicó el término de su contrato de trabajo por aplicación de la causal prevista en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es por vencimiento del plazo convenido, fundada en el reintegro de la profesora titular, de manera que la empleadora ha cumplido con la formalidad del despido. Se ha establecido la efectividad de que la profesora reemplazada



volvió a sus funciones de docentes, siendo verídico el hecho fundante del despido, el que se encuadra en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, en consideración que el mismo legislador previó la existencia del contrato de trabajo de plazo indefinido o de reemplazo, por lo que la causal aplicada se encuentra ajustada a derecho, siendo el despido impugnado injustificado. (Considerando 11 ° )

Juzgado de Letras del Trabajo, 21/02/2011, Rol: O-3322-2010

Cita online: CL/JUR/7114/2011

**Desafuero maternal acogido por haberse configurado la causal N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo**

Habiéndose reincorporado la trabajadora que la demandada reemplazaba, se ha configurado la hipótesis prevista en el citado número 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, pero como la trabajadora reemplazante se encontraba embarazada la empleadora no pudo jurídica y válidamente poner término a la relación laboral por gozar aquella de fuero laboral, razón por la que se desestimará la primera pretensión de declarar terminado ipso iure el contrato laboral, pero ello no obsta a que la empleadora pueda requerir el correspondiente desafuero, más aún si materializó la reincorporación de la trabajadora ilegalmente despedida al momento de conocer su estado de embarazo con ocasión de una actuación de la Inspección del Trabajo. Así entonces, considerando lo expuesto y no habiendo alegado ni probado la demandada que haya continuado prestando servicios para la demandante con posterioridad a la reincorporación de la trabajadora que reemplazaba con consentimiento de aquella, hipótesis que permitiría establecer la transformación del contrato en uno de duración indefinida, debe entenderse que ha operado la causal de término referida, siendo procedente autorizar a la empleadora para poner término al vínculo laboral que tiene con la demandada. (Considerando 10 ° )

Juzgado de Letras del Trabajo, 08/02/2011, Rol: O-3420-2010

Cita online: CL/JUR/7054/2011

**Nulidad de despido rechazada. Profesional de la educación embarazada. Contrato de reemplazo. Inaplicabilidad de las normas sobre protección de la maternidad del Código del Trabajo**

En el caso de las profesionales de la educación que estén vinculadas en virtud de un contrato de reemplazo y que a la fecha de sus servicios se encuentren embarazadas, no resulta procedente exigir al empleador solicitar su desafuero. De esta manera, al estimar el juez que en esta hipótesis resultan aplicables las normas de protección de la maternidad que contempla el Código del Trabajo, acogiendo la demanda de nulidad de despido, ha

incurrido en infracción de ley, puesto que de haber resuelto la controversia conforme a las normas del Estatuto Docente, como en realidad correspondía, hubiese debido rechazar la demanda (Considerandos 7º y 8º de la sentencia de nulidad). El término de la relación laboral que la corporación municipal mantenía con la demandante, docente contratada en modalidad de reemplazo, por la causal del artículo 72 letra d) del Estatuto Docente, el término del período por el cual se efectuó el contrato, opera de pleno derecho, por lo que no resulta necesario que el empleador requiera la autorización judicial previa para despedir a la trabajadora embarazada. (Considerandos 2º y 3º de la sentencia de reemplazo).

Corte de Apelaciones de Puerto Montt, 24/12/2010, Rol: 216-2010

Cita online: CL/JUR/12415/2010

**Deberá rechazarse nulidad laboral si juez no se ha alejado de reglas de la sana crítica en apreciación y valoración de pruebas aportadas**

La juez a quo ha formulado un razonamiento convincente y lógico, en relación a la prueba aportada y no se ha alejado de las reglas de la sana crítica como sostiene el recurrente, toda vez que indica los motivos que tuvo para declarar que el contrato celebrado por la trabajadora era a plazo fijo, argumentando que aún cuando no fue controvertida tal circunstancia en la demanda, y se acompañó por la demandada el certificado de intranet reconocido por la declaración de dos testigos, logró tal convicción en mérito del testimonio del jefe de servicio, quien sostuvo que el sistema da sólo dos posibilidades, plazo fijo e indefinido y la trabajadora había sido reincorporada. A su vez, en lo que concierne a que fue contratada como reemplazante, la juzgadora en el numeral tercero del citado considerando séptimo, señala que logró tal convicción, además de los contratos acompañados de trabajadores de la empresa, en base a las declaraciones de los testigos que los estimó creíbles y contestes y, aludiendo a la máxima de experiencia, al argumento que es de común ocurrencia que se contratan reemplazantes por el período de verano.

Corte de Apelaciones de La Serena, 22/10/2010, Rol: 95-2010

Cita online: CL/JUR/8819/2010

**Desafuero maternal acogido. Contrato a plazo fijo.  
Trabajadora contratada como reemplazante de verano. Única razón de contratación es por remplazo de trabajadora por feriado legal**

Juez entiende que la llamada protección a la maternidad está establecida en normas vinculantes para todos los ciudadanos, incluido el juez. En efecto, se trata de normas legales e incluso constitucionales que ven en la maternidad un objeto de protección y ordenan actuar en tal sentido, tales

como el N° 1 del art. 19 de la CPCH que asegura el derecho a la vida y a la integridad física protegiendo la vida del que está por nacer, el pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, que establece que los estados partes deberán conferir una especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable, antes y después del parto; y todo el título II, libro II del código del trabajo. Es en este sentido que debe contextualizarse la norma del art. 174 del código del trabajo y el fuero maternal, debiendo descartarse la idea que la mera constatación del vencimiento del plazo por parte del juez otorga automáticamente derecho a obtener una sentencia autorizando el despido de la aforada, ya que si así fuera los jueces estaríamos faltando a un mandato legal y constitucional que nos obliga a conocer y ponderar las circunstancias a fin de decidir si, en el caso particular, resulta preciso que la necesidad de trabajo y sustento de la trabajadora con fuero ceda ante las facultades legales del empleador o viceversa. (Considerando 4º)

Juzgado de Letras del Trabajo, 20/07/2010, Rol: O-972-2010

Cita online: CL/JUR/16278/2010

**Contrato es indefinido si no existen finiquitos para concluir que sucesivas contrataciones son relaciones laborales diferentes**

Existen antecedentes en autos que apreciados razonablemente, en conformidad a las normas de la sana crítica, llevan a concluir que la relación que unió a las partes era de naturaleza indefinida. En la mayor parte de los contratos se indica que se le contrata para el cuarto turno, que si bien no existen explicaciones en cuanto a qué significa, llama la atención que siempre fuera contratada de la misma manera, lo que no se condice con reemplazos, en que lo normal sería que el turno hubiera sido distinto, dependiendo del trabajador reemplazado. El artículo 162 exige que en aquellos casos en que el contrato termina por vencimiento del plazo, se le envíe una comunicación escrita al trabajador comunicándole este hecho, no existiendo en autos constancia alguna de haberse efectuado, como tampoco haber firmado finiquito alguno que lleve a concluir que se trata de relaciones laborales diferentes e independientes una de otra, máxime que algunos de los contratos dan cuenta de relaciones superiores a treinta días. (Considerandos 14º y 15º )

Corte de Apelaciones de Concepción, 06/11/2009, Rol: 406-2009

Cita online: CL/JUR/3100/2009

#### 46. CONTRATO POR OBRA O FAENA 1

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_, entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por don(a) \_\_\_\_\_ en su calidad de \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador", y don(a) \_\_\_\_\_ de nacionalidad \_\_\_\_\_ nacido(a) el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_ de profesión u oficio \_\_\_\_\_ de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

*PRIMERO.* El trabajador se compromete a desempeñar las labores de \_\_\_\_\_ ubicados en \_\_\_\_\_ o a cualquier otro trabajo similar que se le encomiende.

*SEGUNDO.* El trabajador cumplirá una jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes/sábado, desde las 8:00 a las 17:00.

La jornada diaria de trabajo será interrumpida por un descanso de colación de \_\_\_\_\_ minutos, entre las \_\_\_\_ y las \_\_\_\_\_ horas, tiempo que no será imputable a la jornada de trabajo.

*TERCERO.* El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo base mensual de \$ \_\_\_\_\_, más una gratificación también mensual de \$ \_\_\_\_\_ en carácter de anticipo de la gratificación legal e imputable a ésta de acuerdo al artículo 50 del Código del Trabajo.

La remuneración se pagará mensualmente por períodos vencidos, con anticipos de \$ \_\_\_\_ o \_\_\_\_ % del sueldo.

*CUARTO.* Se deja expresamente establecido como condición esencial de la vigencia del presente contrato de trabajo que el empleador mantenga su calidad de contratista de la mencionada obra o faena.

*QUINTO.* El trabajador tendrá las siguientes prohibiciones:

a) Presentarse al trabajo en estado de ebriedad, consumir bebidas alcohólicas dentro de las horas de labor o introducir dichas bebidas al establecimiento, faena o lugares de trabajo;

b) Ejecutar durante las horas de trabajo y en el desempeño de sus funciones actividades ajenas a su labor y al establecimiento o dedicarse a atender asuntos o negocios particulares;

c) Promover o provocar juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier especie con sus compañeros o jefes durante la jornada de trabajo y dentro del recinto del establecimiento o faena;

d) Fumar dentro de los lugares o recintos en que exista expresa prohibición para ello, de acuerdo a normas de seguridad implantadas previamente por la Gerencia;

e) Vender la ropa de trabajo o elementos de seguridad proporcionados por la empresa;

f) Rehusarse a acatar las órdenes e instrucciones de sus jefes inmediatos en forma reiterada;

g) Infringir las normas de seguridad y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en forma reiterada;

h) Ocultar inasistencias propias o de algún otro trabajador, como, asimismo, marcar o timbrar tarjeta de asistencia que no sea la propia;

i) \_\_\_\_\_ .

*SEXTO.* El presente contrato se entenderá terminado automáticamente, en la fecha en que concluyen las obras o faenas que le dieron origen y a que se ha hecho referencia en la cláusula primera, sin perjuicio que el empleador comunique por escrito este hecho, de conformidad con lo dispuesto en los incisos 1º, 2º y 3º del artículo 162 del Código del Trabajo.

*SÉPTIMO.* Se deja expresa constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ .

*OCTAVO.* Para todos los efectos legales derivados del presente contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_ y se someten a la Jurisdicción de sus Tribunales.

El contrato presente se firma en \_\_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de él, que es el fiel reflejo de la relación laboral convenida.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

## INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO

### Normativa asociada

— Código del Trabajo: artículos 50 y 162.

### Dictámenes

**Contrato por obra o faena no debe estar condicionado al hecho del empleador y de un tercero. Es finalidad de sindicato reclamar de las infracciones legales o contractuales que afecten a sus socios**

Fecha: 27/05/2011

Este dictamen señala que 1) Atendidos los fines asignados por ley a las organizaciones sindicales, entre éstos, los de reclamar de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios, velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo y denunciar ante las autoridades administrativas las infracciones a la normativa laboral, el Sindicato de Trabajadores de Empresa Desarrollo de Tecnologías y Sistemas Ltda. ha podido válidamente efectuar una solicitud de fiscalización y pronunciamiento jurídico ante este Servicio. 2) Los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa Desarrollo de Tecnologías de Sistemas Ltda. y el personal que desarrolla labores de ejecutivo de atención a clientes en el área de Call Center de la referida entidad, en virtud del contrato celebrado entre ésta y la empresa TELMEX, no revisten el carácter de contratos por obra o faena determinada.

Cita online: CL/JADM/255/2011

Ord.: N° 2.225/034

Mediante presentación citada en el antecedente 8), solicitan la revisión de la legalidad de los contratos suscritos por la empresa Desarrollo de Tecnologías y Sistemas Ltda. y los trabajadores que se desempeñan en el área de Call Center de esa entidad, ya que a su juicio, el empleador ha vulnerado sus derechos fundamentales, toda vez que algunos de dichos dependientes contarían con más de ocho años de prestación de servicios continuos al momento de finalizar la "faena" y no les asistiría el derecho a percibir la indemnización que al efecto establece la ley.

Manifiestan que, además, están impedidos de negociar colectivamente, por lo que se han visto en la obligación de objetar dichos contratos.

Agregan que el contrato de trabajo por obra o faena que deben suscribir con su empleador no se condice con la naturaleza de las labores que

ejecutan, ya que los proyectos no llegan a término en su totalidad y la mayoría de los dependientes de la empresa se encuentra en dicha situación.

Por su parte, el representante del empleador, en respuesta a traslado conferido por este Servicio, en virtud de los principios de igualdad y contradicción de los interesados, consagrados en el inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880, requiere, en primer término, que esta Dirección dé estricto cumplimiento a la ley en lo que respecta a las atribuciones con que cuentan los dirigentes de un sindicato en los términos del artículo 220 del Código del Trabajo, que menciona entre los fines principales de las organizaciones sindicales la representación de los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de sus contratos individuales cuando sean requeridos por los asociados, de lo cual, el aludido representante legal infiere que, como cuestión previa, este Servicio debió haber exigido la acreditación por el sindicato recurrente de la circunstancia de haber sido requeridos por sus asociados en el sentido antes anotado.

En cuanto al fondo del asunto, sostiene que no es efectivo que la empresa esté afectando derechos fundamentales de sus trabajadores, ni tampoco que algunos de aquellos, que suscribieron contratos por obra o faena, cuenten con más de ocho años de servicios continuos.

Precisa que la empresa que representa cuenta con seis áreas de negocios, entre las que se encuentra la de Outsourcing de servicios de Call Center y que contrata a sus dependientes para la ejecución de los contratos de servicios, conforme a las normas laborales existentes. Una de ellas es la del artículo 159 N° 5, ya citado, con arreglo a la cual suscribe contratos de trabajo para el desempeño exclusivo de los dependientes respectivos en el proyecto o servicio de que se trata, de modo tal que al término del mismo, se produce igualmente la desvinculación de aquéllos.

Expresa, asimismo, que los contratos de servicios que dan origen, a su vez, a los de trabajo, tienen normalmente un carácter temporal o transitorio o de duración indeterminada, razón por la cual, tampoco existe transgresión a la normativa laboral.

Finalmente, señala que lo anterior se aviene además con la norma del artículo 305 del Código del Trabajo y que el proceder de la empresa que representa ha sido aceptado por los Tribunales de Justicia, según se desprende de cuatro sentencias judiciales firmes y ejecutoriadas de Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago, recaídas en juicios que señala.

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

En cuanto a la alegación previa efectuada por el empleador, sobre la falta de representatividad de que adolecería la organización sindical recurrente para consultar a este Servicio acerca de la legalidad de los contratos por

obra o faena en la situación planteada y solicitar la fiscalización correspondiente, por no haber acreditado previamente que fue requerida por sus asociados para tal efecto, debe tenerse en consideración que el artículo 220 del Código del Trabajo, en sus tres primeros números, dispone:

"Son fines principales de las organizaciones sindicales":

"1.- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos de trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan";

"2.- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados";

"3.- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que de n lugar la aplicación de multas u otras sanciones";

Ahora bien, el claro tenor de las disposiciones legales de los números 1.- y 2.-, precedentemente transcritas, permite colegir que la intención del legislador al establecer, entre los fines principales de las organizaciones sindicales, los allí previstos, fue radicar en aquéllas la representación de sus afiliados para los efectos que las referidas normas señalan y ello, principalmente, ante el empleador, toda vez que es este último quien, a su vez, debe velar prioritariamente tanto por el cumplimiento de los derechos de sus trabajadores emanados de los contratos individuales y colectivos del trabajo como por la sujeción a la legislación laboral.

Lo anterior, sin perjuicio de considerar que lo dispuesto en la parte final del punto 2.- permite colegir que tal representación —tendiente a reclamar de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de los socios, sin exigencia alguna de requerimiento de estos últimos en tal sentido— también puede hacerse valer ante la autoridad administrativa, por la vía de solicitar, como en la especie, un pronunciamiento jurídico que determine, en su caso, la existencia de tales infracciones.

Por su parte, el punto 3.- del mismo precepto, establece que constituirán también fines de las organizaciones sindicales, velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo y denunciar ante las autoridades administrativas las infracciones a la normativa laboral. Lo anterior habilita igualmente para



sostener que a efectos de dar cumplimiento a tales fines, el sindicato recurrente no ha podido sustraerse de la obligación de efectuar la presentación de que se trata, si, según se desprende de la misma, estima que en la situación expuesta se han podido vulnerar las disposiciones legales sobre contratación laboral, sin que tampoco sea exigible a su respecto, requerimiento alguno de sus afiliados.

Por último, cabe hacer presente a este respecto lo sostenido reiteradamente por este Servicio, en cuanto a que la autonomía sindical consagrada en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República incluye el derecho que le asiste al ente colectivo de cumplir las finalidades que le son propias.

Lo anterior se reafirma aún más si se tiene en consideración que tanto la norma constitucional citada como las diversas disposiciones contenidas en el Código del Trabajo sobre el asunto que nos ocupa, entre ellas las ya analizadas, constituyen la materialización de la aplicación de los Convenios de la OIT, ratificados por Chile, sobre la materia, en especial el 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, que en su artículo 10, dispone: "En el presente Convenio, el término 'organización' significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores".

En estas circunstancias, analizada la alegación planteada por el representante del empleador a la luz de las normas precitadas, no cabe sino sostener que aquella carece de fundamento legal, toda vez que atendidos los fines asignados por ley a las organizaciones sindicales, entre éstos, los de reclamar de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios, velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo y denunciar ante las autoridades administrativas las infracciones a la normativa laboral, el Sindicato de Trabajadores de Empresa Desarrollo de Tecnologías y Sistemas Ltda. ha podido válidamente efectuar una solicitud de fiscalización y pronunciamiento jurídico ante esta Dirección.

En lo concerniente al fondo del asunto planteado, que dice relación con la procedencia de considerar que los contratos individuales suscritos por los trabajadores de la empresa en referencia son efectivamente por obra o faena, debe tenerse presente, en primer término, que tal como lo ha manifestado reiteradamente la jurisprudencia administrativa de esta Dirección en dictámenes N°s. 2.389/100, de 08.06.2004 y 2.659/120, de 29.06.2004, entre otros, el examen de la normativa laboral vigente permite establecer que ella no regula expresamente los contratos por obra o faena, no obstante lo cual, reconoce su existencia al aludir a ellos en preceptos tales como el inciso 2° del artículo 9° del Código del Trabajo, que establece la obligación para el empleador de hacer constar por escrito los contratos de tal naturaleza, dentro de 5 días de incorporado el trabajador, en el artículo

159 N° 5 del mismo Código, conforme al cual, el contrato de trabajo termina, entre otras circunstancias, "por la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato" y por último, en el artículo 305 del citado cuerpo legal, que prohíbe negociar colectivamente, entre otros, "a los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada".

Las citadas disposiciones legales permiten determinar, en cierto modo, el concepto que tuvo en vista el legislador a su respecto, vale decir, contratos que tienen por objeto la ejecución de obras o servicios específicos y determinados que, por su naturaleza, necesariamente han de concluir o acabar y que, por ende, tienen una duración limitada en el tiempo.

En efecto, los contratos por obra o faena constituyen contratos a plazo, pero —a diferencia de los de plazo fijo—, éste es indeterminado, vale decir, no se encuentra prefijada en ellos su fecha de término, sino que tal circunstancia dependerá exclusivamente de la duración de la obra específica para la cual fue contratado el trabajador.

En otros términos, en contratos de tal naturaleza las partes que concurrieron a su celebración no tienen certeza respecto de su fecha de término, toda vez que esta última estará supeditada o circunscrita a la duración de las obras o faenas respectivas.

Ahora bien, la citada jurisprudencia de esta Dirección ha precisado el alcance de la expresión "obra" empleado por el legislador para determinar ciertos servicios o trabajos, señalando que debe entenderse por tales "aquellos que tienen por objeto una cosa hecha o producida por un agente o trabajador".

Al respecto, resulta útil agregar que la jurisprudencia judicial contenida en sentencia de 16.05.2003, de la E. Corte Suprema, ha precisado que "La causal invocada, esto es, la conclusión de los trabajos o servicios que dieron origen al contrato, conforme ha sido reiteradamente resuelto por la jurisprudencia nacional, solamente se puede referir a la situación en que se encuentra un trabajador contratado para realizar una obra material o intelectual finable, lo que significa que debe existir una relación directa y específica entre el trabajo o servicio contratado y su terminación natural, sin iniciativa ni intervención del empleador, y que, por lo tanto, escapa a la voluntad de los contratantes, puesto que el objeto del contrato ha sido la ejecución de una labor específica o de un servicio determinado, produciéndose su término automáticamente".

De ello se sigue que la característica esencial del contrato por obra o faena es la naturaleza finable del trabajo o servicio que le da origen, lo que no sucede con el otro tipo de contrato a plazo que reconoce nuestro ordenamiento jurídico-laboral, como es el de plazo fijo, cuya duración,

limitada en el tiempo, no está necesariamente vinculada a la condición de finable del objeto de la prestación de servicios, sino al acuerdo de las partes en orden a fijar un término cierto y determinado para la realización de tal prestación, independientemente de toda otra circunstancia.

La característica antes enunciada implica que el término de un contrato por obra o faena acaece naturalmente cuando se produce la conclusión de las mismas, con prescindencia de la iniciativa del empleador o la manifestación de voluntad de los contratantes en tal sentido.

Precisado lo anterior cabe hacer presente que de los antecedentes recabados en torno a este asunto, en especial, de informe evacuado por la fiscalizadora de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, Sra. Carolina Postius A., aparece que de la muestra correspondiente a 15 trabajadoras de la empresa Desarrollo de Tecnologías y Sistemas Ltda., 14 de ellas celebraron contrato por obra o faena.

En cuanto a las funciones para las cuales fue contratado dicho personal, la cláusula primera de los respectivos contratos, cuyas copias se tuvieron a la vista, estipula: "El trabajador se obliga a realizar las labores de Ejecutiva de Atención a Clientes, para la Obra o Proyecto denominado 'Telmex' en el Call Center ubicado en Teatinos N° 950, 1 ° Piso, comuna de Santiago, de la empresa 'Desarrollo de Tecnologías y Sistemas Ltda.', pudiendo ser trasladado por causa justificada, a otro domicilio o labores similares, dentro de la ciudad, sin que ello importe menoscabo para el Trabajador".

Por su parte, la cláusula sexta de los mismos instrumentos se refiere a su vigencia, en los siguientes términos: "Se deja constancia que el presente contrato tiene su origen en la realización por parte de DTS, del servicio o trabajo a que se refiere el Contrato de Proyecto firmado con la empresa TELMEX. Conforme a lo anterior y para efectos de evaluación del desempeño del Trabajador, queda convenido que este contrato regirá por un plazo de 30 días, contados desde el inicio de la prestación de los servicios, a cuyo vencimiento el empleador podrá dar por concluida la relación laboral, conforme a las reglas generales. Posteriormente y dependiendo de la adecuación profesional del Trabajador, el presente Contrato se transformará en el tipo de Contrato de Trabajo a que se refiere el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, en cuya virtud terminará la relación laboral una vez que concluya el trabajo o servicio que ha dado origen al contrato, el cual se ha especificado precedentemente. Se deja constancia que el trabajador se desempeñará única y exclusivamente para dicho servicio o trabajo".

"Del mismo modo, en el caso específico, resulta aplicable lo que dispone el art. 305 del Código del Trabajo, en cuanto a que, el Trabajador a que se refiere este contrato, no podrá negociar colectivamente, debido al hecho de haber sido contratado exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada".

De los señalados antecedentes se infiere, entonces, que la contratación de las aludidas trabajadoras para ejecutar funciones de ejecutivas de atención a clientes en el Call Center de su empleadora, la empresa Desarrollo de Tecnologías y Sistemas Ltda., tiene por objeto, a su vez, la prestación del servicio convenido por dicha entidad y la empresa TELMEX, dejándose constancia en los referidos contratos individuales de trabajo que luego de vencido el plazo de 30 días contados desde el inicio de la prestación de los servicios sin que se haya puesto término a dichos contratos y dependiendo de las condiciones que allí se contemplan, éstos pasarían a constituir contratos por obra o faena —lo cual ocurrió respecto de todas las trabajadoras de la muestra—, procediendo, por tal causa, poner término a los mismos una vez que concluya el trabajo o servicio que ha dado origen al contrato.

Lo expuesto precedentemente permite sostener que la actividad desarrollada por la empresa Desarrollo de Tecnologías y Sistemas Ltda., consistente en otorgar servicios de Call Center a la empresa TELMEX, labores que son realizadas por personal formalmente contratado por la primera, implica la ejecución de funciones permanentes, carácter este que no se aviene con la temporalidad y naturaleza finable de aquellas que caracterizan el contrato por obra o faena y cuya conclusión, como ya se dijera, determina, en forma natural, el término del mismo, independientemente de la voluntad de las partes en tal sentido.

En efecto, aun cuando en la especie, las labores de ejecutivas de atención a clientes en el Call Center de la empresa empleadora derivan del contrato celebrado entre ésta y TELMEX, el cual puede tener una vigencia precisa y limitada en el tiempo, ello no implica que su término determine naturalmente la conclusión de los servicios prestados por las respectivas trabajadoras, toda vez que en tal caso no estamos en presencia de una obra o trabajo finable por su esencia, sino que la condición de tal emana de un acto de voluntad de la empresa que contrató los servicios de las dependientes afectadas y un tercero, específicamente, Desarrollo de Tecnologías y Sistemas Ltda. y TELMEX.

Dichas circunstancias impiden, en opinión de este Servicio, asignar el carácter de contratos por obra o faena a aquellos celebrados entre el personal involucrado y la empresa en referencia.

Distinta es la situación de aquellos contratos suscritos para la ejecución de una obra concreta y determinada, por ejemplo, la construcción de un puente, de un inmueble o de una parte precisa de ellos, atendido que la naturaleza finable de las mismas implica que su culminación conlleva naturalmente —esto es, sin mediar un acto de voluntad en tal sentido— el término de la respectiva relación laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

1) Atendidos los fines asignados por ley a las organizaciones sindicales, entre éstos, los de reclamar de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios, velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo y denunciar ante las autoridades administrativas las infracciones a la normativa laboral, el Sindicato de Trabajadores de Empresa Desarrollo de Tecnologías y Sistemas Ltda. ha podido válidamente efectuar una solicitud de fiscalización y pronunciamiento jurídico ante este Servicio.

2) Los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa Desarrollo de Tecnologías de Sistemas Ltda. y el personal que desarrolla labores de ejecutivo de atención a clientes en el área de Call Center de la referida entidad, en virtud del contrato celebrado entre ésta y la empresa TELMEX, no revisten el carácter de contratos por obra o faena determinada.

Saluda atentamente a Uds.,

María Cecilia Sánchez Toro,

Abogada, Directora del Trabajo

### **Jurisprudencia judicial**

**Despido injustificado (acogido). Contrato de obra o faena, debe tener por objeto una obra de naturaleza finable. Principio de primacía de la realidad prima sobre los finiquitos sucesivos ratificados por el trabajador. Trabajador ha laborado durante cuatro años de manera interrumpida**

Que la Dirección del Trabajo ha señalado que el contrato por obra o faena es aquella convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquélla. (Dictamen N° 2389/100 de 08/06/2004). El contrato por obra o faena es por su naturaleza, un contrato temporal que provoca el término de la relación laboral al finalizar dicha obra o faena no resultando procedente que se contrate a un trabajador de manera sucesiva a través de distintos contratos para ejecutar partes de una misma obra. En este caso, y del análisis de la documental rendida, en especial de los contratos de trabajo con sus respectivos anexos se aprecia que en muchas ocasiones el trabajador era contratado para una obra determinada y luego mediante anexo de contrato se modificaba la obra y se le destinaba a otro lugar y a otra tarea. En los contratos se alude a la contratación por obra o faena, sin embargo, la prestación de los servicios que se prolongó de manera continua

en el tiempo y las funciones como capataz que fue convenida entre las partes, tarea que no se condice con la naturaleza "finable" del trabajo que se fija como característica esencial de este tipo de contratos, tanto por la doctrina como la jurisprudencia, dan luces de la verdadera naturaleza del contrato de trabajo que unía a las partes. En nada se opone a la concluido la circunstancia de que el trabajador hubiere firmado los contratos y luego hubiere ratificado los respectivos finiquitos pues ha de atenderse, de acuerdo al principio de la primacía de la realidad, por sobre lo estipulado en los documentos escritos, la real voluntad de las partes y lo que reflejan los hechos y porque además ha de tenerse en vista la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Por las razones y principios expresados y teniendo presente que en este caso el demandante contaba con más de cuatro años de trabajo de manera ininterrumpida se concluye que en la realidad, el contrato de trabajo que unía a las partes era de naturaleza indefinida y, por lo mismo, no resulta jurídicamente admisible que el empleador le ponga término invocando el vencimiento de un plazo del contrato. (Considerando 11º )

Juzgado del Trabajo, 17/06/2014, Rol: O-213-2014

Cita online: CL/JUR/5527/2014

**Término anticipado de contrato por obra o faena.  
Remuneraciones del trabajador por el tiempo faltante  
es una indemnización de la naturaleza del contrato**

El fallo en su motivación quinta no aplica el artículo 168 del Código del trabajo, sino que muy por el contrario hace aplicación de las normas generales sobre terminación de los contratos, en cuanto a que tratándose en la especie de un contrato por obra o faena y estando pendiente la finalización de la obra se pone término al contrato de trabajo, aparece, en consecuencia, con claridad meridiana que declarado como está, que ha existido un incumplimiento del contrato de trabajo las remuneraciones del trabajador por el tiempo faltante es una indemnización de la naturaleza del contrato, por aplicación tal como se ha dicho de las normas generales que regulan la indemnización contractual, a lo cual la legislación laboral no se encuentra ajena. (Considerando 9º )

Corte de Apelaciones de San Miguel, 12/06/2014, Rol: 111-2014

Cita online: CL/JUR/3362/2014

**Despido injustificado (acogido).**  
**Existencia de cláusulas contradictorias en el contrato de trabajo.**  
**Establecimiento de un plazo para la duración del contrato, y por otra**  
**parte, el término del contrato conjuntamente con el término de la obra.**  
**En virtud del principio pro operario, se interpreta**  
**que el contrato es de obra o faena**

Que establecida la controversia (la existencia de cláusulas contradictorias en el contrato, que establecen por un lado un contrato por obra, y por la otra un contrato de plazo), es necesario hacer presente que las partes celebraron un contrato de trabajo, y por lo tanto, los conflictos que se susciten en el ámbito de la ejecución o al término del mismo, deben ser resueltos a la luz de los principios que gobiernan esta especial disciplina, principios destinados a restablecer el equilibrio existente entre las partes que celebran esta convención, en el entendido de que en esta relación hay una parte débil versus una contraparte que se encuentra con un poder negociador que prevalece por sobre la otra, razón por la cual el legislador busca la protección de quien entiende más débil para así, como ya se dijo, restablecer el equilibrio entre las partes. Dicho lo anterior, resulta exponer lo señalado por el profesor Sergio Gamonal en su artículo "El principio de protección del trabajador en la Constitución Chilena" en el que expresa lo señalado por el autor Alonso García en cuanto: "la doctrina señala como manifestación del principio de protección la regla in dubio pro operario, cuando frente a varias interpretaciones posibles de una norma, el juez debe seguir la más favorable al trabajador, lo que en palabras del profesor Gamonal implica que "En el fondo esta regla es la adaptación del in dubio pro reo del derecho penal que, en el derecho privado, se manifiesta con la regla de interpretación según la cual los casos dudosos deben resolverse en favor del deudor. Por el contrario, en el derecho laboral el sujeto débil (el trabajador) siempre es acreedor al demandar, por tanto, la regla civil debió ser modificada al tenor de la realidad laboral" agregando el profesor Gamonal lo expresado por el profesor y jurista Américo Pla en cuanto "No se trata de corregir la norma o integrarla, sino solo de determinar su verdadero sentido entre varios posibles. Este criterio debe aplicarse al interpretar tanto la ley, como el contrato individual de trabajo y el reglamento interno de la empresa". Por lo que, atendido como ya se señaló los principios que gobiernan esta disciplina, no existiendo norma legal que haga prevalecer una modalidad contractual por sobre la otra ya que, ambas modalidades resultan precarias a la luz de la disciplina, prefiriendo el legislador la contratación a modo indefinido, e l sentido que más favorece en este caso al trabajador, es el que sitúa el contrato como por obra o faena, prefiriendo entonces esta sentenciadora dicha modalidad, frente al plazo definido. (Considerando 9º )

Juzgado del Trabajo, 04/06/2014, Rol: O-885-2014

Cita online: CL/JUR/5297/2014

**Desafuero maternal. Contrato de profesional  
se transforma en indefinido desde que trabajador sigue  
prestando servicios más allá de los dos años que autoriza la ley.  
Contratos por obra o faena no pueden mutar condicionándolo  
a la conclusión de otra obra o faena**

Excediendo el máximo legal permitido para los contratos a plazo fijo, referido en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esta Corte entiende que el contrato de la demandada, de profesión arquitecta, se transformó por el solo ministerio de la ley en un contrato de duración indefinida desde el momento que la trabajadora siguió prestando servicios más allá de los dos años que autoriza el anotado precepto legal. Es dable señalar que nuestro legislador si bien lo autoriza en algunas relaciones laborales precarias, le pone también cortapisas tendientes a un vínculo más estable. En cuanto a los contratos a plazo fijo, el artículo 159 N° 4, señala como tope máximo de duración un año por regla general, y de dos años en el caso de los trabajadores profesionales. Respecto de los contratos por obra o faena, el legislador no permite que éste mude condicionándolo a la conclusión de otra obra o faena, ya que la causal de despido del artículo 159 N° 5 refiere precisamente a la conclusión del trabajo o servicio que "dio origen" al contrato y no a los trabajos o servicios sobrevinientes, en cuyo caso la transformación a plazo indefinido surge por tratarse de la regla general en materia de contratación laboral y conforme a los principios del consensualismo e interpretación contractual. Por consiguiente, desde ese punto de vista, resulta irrelevante el análisis de las demás circunstancias ocurridas posteriormente, por cuanto, si aplicamos el principio de primacía de la realidad e "in dubio pro operario", amén de las anteriores consideraciones, la conclusión necesaria es que en el caso de la demandada estamos frente a una relación contractual única y continuada, tal como lo ha establecido el tribunal a quo, que ha devenido en un contrato de duración indefinida. En este marco, la conclusión del tribunal, en orden a desestimar la demanda y negar la autorización para despedir a la demandada que se encuentra encinta, aparece coherente con el artículo 174 del Código del Trabajo, que únicamente prevé la posibilidad de prestar la autorización judicial para despedir cuando se trate de causales de caducidad o disciplinarias, contenidas en el artículo 160 del mismo cuerpo legal, o las comprendidas en los N°s. 4 y 5 del artículo 159, todo lo cual, interpretado a contrario sensu, lleva a concluir que no operará el desafuero frente a contratos de naturaleza indefinida salvo que se invoque alguna causal del artículo 160, y, con mayor razón, cuando habiéndose escrutado la causal invocada, ésta aparece desprovista de asidero jurídico. (Considerando 6º )

Corte de Apelaciones de La Serena, 03/06/2014, Rol: 37-2014

Cita online: CL/JUR/2863/2014



**Principio in dubio pro operario. Si trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador más allá del plazo fijado contrato se transforma en indefinido**

Es menester destacar que en este caso el contrato de trabajo celebrado entre Constructora (el empleador) y (el trabajador), en su acápite 7º, al referirse a la duración del contrato de trabajo, señala que éste durará "desde el día 10 de junio de 2013 hasta el día 30 de junio de 2013 y/o finalizada la obra...". Al respecto cabe acotar que, en nuestro ordenamiento jurídico, el contrato de trabajo puede ser de plazo indefinido, de plazo fijo o por obra o faena. El primero, se celebra sin estipular una fecha de vencimiento y sólo puede ser terminado cuando concorra alguna causa legal. El segundo, se suscribe por un tiempo determinado, conociendo las partes de antemano la fecha de su expiración y, el tercero, no tiene precisada la fecha de término sino que ésta depende de la duración de la obra o faena para la cual fue contratado el trabajador. Por otra parte, conforme a lo dispuesto por el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, el contrato a plazo fijo se transforma en indefinido si el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo. De lo anterior emana que, en este caso, el contrato de trabajo podía terminar el 30 de junio de 2013 y/o finalizada la obra. Si se considera finalizado el contrato al cumplirse el plazo estipulado —30 de junio de 2013—, el hecho de que el trabajador haya continuado prestando servicios, con conocimiento del empleador, después de expirado el plazo, transforma el contrato a plazo fijo en un contrato de duración indefinida y, consecuentemente, limita su término a la concurrencia de una causa legal. En cambio, si se estima concluido una vez "finalizada la obra", éste termina verificada que sea dicha condición. Resulta evidente para estos sentenciadores que, la circunstancia de quedar entregada tal elección al arbitrio del empleador, pugna con los principios fundamentales del Derecho Laboral, entre ellos el principio in dubio pro operario, siendo el parecer de esta Corte que, al continuar prestando servicios el trabajador, con conocimiento del empleador, más allá del 30 de junio de 2013 -plazo fijado para la expiración de sus servicios-, el contrato de trabajo se transformó en indefinido y, por tanto, injustificado el despido del trabajador por la causal invocada. (Considerando 10º)

Corte de Apelaciones de San Miguel, 25/04/2014, Rol: 100-2014

Cita online: CL/JUR/1680/2014

**Contrato por obra o faena. Contrato temporal. Extinción es pactada de antemano. Contratos por obra tienen un marcado carácter excepcional. Principio de la continuidad de la relación laboral. Mayor protección al trabajador**

Según puede colegirse de lo establecido en los artículos 159 N° 5 y 305 N° 1 del Código del Trabajo, el contrato por obra o faena corresponde a una

tipología de contrato temporal, dado que se celebra para la ejecución de un servicio (la obra o faena) que ha sido precisamente determinado en el contrato. Entonces, su objeto y terminación corresponde al que las partes han convenido expresamente. "La característica de los contratos temporales es que su extinción es pactada de antemano (esa extinción puede estar indicada por una fecha cierta o condicionada por el cumplimiento de una tarea o una obra) y la consecuencia principal es que el contrato pierde las garantías de una mayor o menor estabilidad" (Juan Raso Dalgue, "Extinción del Contrato de Trabajo", en Derecho del Trabajo, Tomo II, Fundación de Cultura Universitaria, 2012, p. 252). (Considerando 7 °)

Corte de Apelaciones de Santiago, 31/01/2014, Rol: 1451-2013

Cita online: CL/JUR/293/2014

**Fuero maternal. Protección a la maternidad consagrada en el Código del Trabajo reconoce principios y derechos ampliamente reconocidos en nuestra sociedad. Ante un contrato de plazo fijo o por obra o faena es facultativo para el juez conceder o no la autorización para proceder al despido de trabajadora embarazada**

El artículo 174 del Código del Trabajo inciso 1 ° establece que "En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.". Del texto legal citado aparece que el legislador otorga al Juez una facultad, esto es, el poder o derecho discrecional para hacer alguna cosa, la que puede y debe ejercer en plenitud, sin que baste al efecto la simple comprobación mecánica de una situación de hecho, siendo imprescindible la armónica conjugación de todos los elementos de juicio que hayan sido puestos a su disposición por las partes, ya que en un proceso de desafuero, se encuentran comprometidos valores y objetivos adicionales a los que fluyen del término de una relación laboral pura y simple. En ese mismo orden de ideas, en el caso de fuero maternal la protección a la maternidad consagrada en el Código del Trabajo reconoce principios y derechos ampliamente reconocidos en nuestra sociedad y que se encuentran garantizados en la Carta Fundamental (Considerando séptimo sentencia Juzgado de Letras del Trabajo). 2.- Aun cuando las partes hayan estado vinculadas por un contrato por obra o servicio, elevándose a la categoría de esencial, a través de la cláusula cuarta del contrato de trabajo la circunstancia de que el empleador mantenga la calidad de contratista para el (...), dicha calidad ya fue renovada por resolución N° 008054 de 30 de diciembre de 2011, no habiéndose acreditado ante esta sentenciadora que dicho contrato de prestación de servicios no fue renovado por una tercera oportunidad, razón por la cual y atendido a las funciones desempeñadas por la trabajadora, se estima que no concurren razones que justifiquen su separación de las labores, teniendo presente que

la demandada está amparada por un fuero maternal que obliga al Estado a tomar las precauciones necesarias para resguardar la vida del que está por nacer, así como para proporcionarle a la madre las condiciones de estabilidad y sustento que le permitan el más pleno desarrollo de su hijo. En consecuencia, ante un contrato de plazo fijo o por obra o faena, es facultativo para el juez conceder o no la autorización para proceder al despido de una trabajadora en estado de embarazo, y en este caso, se privilegiará la protección de la maternidad, atendido que las funciones que se indica que desarrollaba la trabajadora aforada no necesariamente son temporales, por lo que no se dará lugar a la solicitud de desafuero. (Considerandos 11º y 12º )

Juzgado del Trabajo, 07/05/2013, Rol: O-158-2013

Cita online: CL/JUR/2659/2013

**Contrato por obra o faena. Temporalidad en la prestación de los servicios. Interpretación de racionales límites temporales de los contratos por obra o faena. Relación laboral indefinida**

Es necesario tener presente que la contratación de un trabajador bajo la modalidad —por obra o faena— y, por ende, la facultad de invocar la conclusión de ella como causal para terminar el vínculo laboral respectivo, supone, implícitamente, una temporalidad en la prestación de los servicios. En otros términos y considerando el principio de la estabilidad relativa en el empleo que recoge la legislación laboral, la citada causal importa o supone una ausencia de continuidad en la labor que desarrolla el trabajador, verbigracia, la construcción de un edificio. Por otra parte, el legislador laboral, siempre en aras de la estabilidad relativa en el empleo ha consagrado situaciones específicas que denotan su repudio a la transgresión de tal principio, como son, por ejemplo, las descritas en el artículo 159 N° 4 del Código del ramo, incisos segundo y cuarto, en cuanto ellas contemplan presunciones que conducen a evitar la contratación de trabajadores, incluso en forma discontinua, con el objeto de eludir las responsabilidades del empleador al momento de la terminación de la relación laboral. Que si bien dicho cuerpo legal, en los contratos por obra o servicio determinado no contempla, como en los contratos a plazo, normas que regulen su transformación en contratos de duración indefinida, la ausencia de tales disposiciones expresas no obsta a que su interpretación pueda señalar los racionales límites temporales de los contratos por obra o faena. En efecto, debe establecerse, con carácter necesario, que las actividades que pueden dar origen a que opere la causal del N° 5 del artículo tantas veces citado, deben ser necesariamente transitorias o de duración restringida, conclusión que se aviene con la protección de la estabilidad relativa del empleo que impone el Código y que las partes no pueden eludir por la vía de la autonomía contractual. Por otra parte, el mismo Código del Trabajo en el artículo 305, alude a este tipo de dependientes, cuando señala que no

pueden negociar colectivamente aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada. Situaciones transitorias o de temporada, de una duración no superior a un año, es el término que utiliza la normativa para referirse al plazo máximo de un contrato, pues ello es lo que encuadra con una interpretación armónica de los textos legales en relación con la protección de la estabilidad relativa. Que así las cosas, el contrato de trabajo del actor, no puede sino estimarse de carácter indefinido y, en tal evento, la terminación del mismo no pudo haber sido por aplicación de la causal contemplada en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, razón por la que se estima injustificado el despido del actor, por lo que se ordenará el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, según lo dispone el artículo 168 del cuerpo legal citado, al haber trabajado para la demandada menos de un año. (Considerando 5º )

Juzgado del Trabajo, 26/02/2013, Rol: O-4253-2012

Cita online: CL/JUR/2459/2013

### **Contrato de trabajo redactado en forma ambigua debe interpretarse en contra del empleador**

Si bien el contrato (de trabajo) materia de la litis es de naturaleza ambigua, puesto que por una parte refiere ser un contrato por obra o faena y, por otra faculta su término por otra causal establecida en la legislación laboral, su interpretación debe hacerse en contra del empleador, por simple aplicación de la ley común, contenida en el artículo 1566 del Código Civil, pues es el empleador quien extiende o dicta las cláusulas del contrato laboral. (Considerando 3º )

Corte de Apelaciones de Rancagua, 02/10/2008, Rol: 189-2008

Cita online: CL/JUR/3691/2008

### **Diferencias entre contrato por obra o faena de contrato a plazo**

El contrato por obra o faena es aquella convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual, específica y determinada, con una duración limitada en el tiempo, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella. De esta manera, se puede diferenciar del contrato a plazo, ya que no se encuentra prefijada en ellos su fecha de término, sino que éste dependerá exclusivamente de la duración de la obra específica para la cual fue contratado el dependiente. Con relación a la interpretación de la expresión obra la Dirección del Trabajo en su dictamen N° 5.115/235, de 4 de septiembre de 1992 ha señalado que es de aquellos servicios que tiene por objeto una cosa hecha o producida por un agente o trabajador. De esta

manera, su terminación natural no depende del empleador, y por lo tanto escapa a la voluntad de los contratantes, ya que el objeto del contrato es la realización de una labor específica o de un servicio determinado, produciéndose el término del contrato una vez que ella concluye. (Considerando 5º )

Corte de Apelaciones de Concepción, 11/05/2006, Rol: 3790-2005

Cita online: CL/JUR/1464/2006

### **Contrato de trabajo por obra deviene en contrato a plazo por modificación introducida**

La controversia de autos se centra en determinar la naturaleza del contrato de trabajo convenido entre el actor y la demandada, esto es, si era a plazo fijo, o por obra o faena (Considerando 4º ). Apreciado los antecedentes y considerando, por una parte, que el contrato original de trabajo convenido entre las partes, cuya vigencia estaba sujeta hasta el término del arriendo de camión a Minera, es decir, era por obra o faena determinada, fue modificado mediante anexo de contrato de trabajo en el sentido que su vigencia futura se extenderá hasta el término de la relación contractual de la Minera, en el anexo no se estipuló expresamente que la vigencia del contrato de trabajo estaría sujeta a la existencia de una obra o faena determinada, cabe concluir que el contrato de trabajo devino en un contrato de plazo fijo, y no por obra y faena. Al haberse despedido al actor en forma anticipada, esto es, antes del vencimiento del plazo convenido en la modificación del contrato, sin estar facultado para ello contractualmente, tal despido ha sido injustificado. (Considerandos 6º y 7º )

Corte de Apelaciones de Coihaique, 06/12/2006, Rol: 29-2006

Cita online: CL/JUR/851/2006

## **47. CONTRATO POR OBRA O FAENA 2**

En \_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_, entre la empresa \_\_\_\_, sociedad del giro de \_\_\_\_, representada por don \_\_\_\_, Gerente/Representante Legal, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_ N° \_\_\_\_, de la ciudad de \_\_\_\_, en adelante, "el empleador"; y don \_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_, cuya especialidad es \_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_, nacido el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 19 \_\_\_\_, y, en consecuencia, capaz de celebrar contrato de trabajo, domiciliado en calle \_\_\_\_ N° \_\_\_\_, de la ciudad de \_\_\_\_, quien, en adelante, se llamará "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato laboral:

*PRIMERO.* El trabajador se compromete a realizar el trabajo preciso de \_\_\_\_ , en la Obra de construcción (u otra), que ejecuta el empleador en la localidad de \_\_\_\_ , de la Comuna de \_\_\_\_ , que consiste en \_\_\_\_ Como consecuencia de lo anterior, terminada la obra dicha, no se contempla ningún otro trabajo para el dependiente; y su labor terminará, precisamente, en el tiempo programado.

*SEGUNDO.* El trabajador deberá prestar sus servicios en el lugar en donde se desarrolla la obra ya mencionada.

*TERCERO.* La jornada de trabajo será de 45 horas semanales y se distribuirá de la siguiente manera:

Lunes a viernes/sábado, de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ horas; y de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ horas.

La jornada diaria será interrumpida por un descanso de \_\_\_\_ minutos, destinados a colación, que no será imputable a la jornada.

*CUARTO.* La remuneración del trabajador será la cantidad mensual de \$ \_\_\_\_ ( \_\_\_\_ pesos), por mes calendario, que será liquidada y pagada por períodos vencidos, el último día hábil de cada mes.

Asimismo, se cancelará la gratificación legal (25% de la remuneración con tope de 4,75 IMM o 30% de las utilidades).

El trabajador, por su parte, acepta y autoriza al empleador para que le descuente el tiempo efectivamente no trabajado debido a atrasos, inasistencias o permisos y, además, le rebaje los porcentajes de leyes sociales e impuestos que procedieren.

Todo, sin perjuicio de los anticipos de remuneración, dentro de cada período, que autoriza realizar, el trabajador, de antemano. Lo propio, para descontar el tiempo no trabajado, debido a inasistencias, permisos y atrasos.

*QUINTO.* El empleador se compromete a otorgar o a suministrar, al trabajador, los siguientes beneficios:

1. Colación/casino \$ \_\_\_\_ por día trabajo/mensualmente;
2. Movilización \$ \_\_\_\_ por día trabajo/mensualmente;
3. \_\_\_\_\_ .

Cualquier otra prestación o beneficio ocasional que el empleador conceda, al trabajador, distinto que el que le corresponde por este contrato y sus ajustes legales o contractuales, se entenderá conferido a título de mera liberalidad; no

dará derecho alguno; y el empleador podrá suspenderlo o modificarlo, a su arbitrio.

*SEXTO.* Son obligaciones esenciales del trabajador, las siguientes:

- a) Cumplir, íntegramente, la jornada de trabajo;
- b) Cuidar y mantener, en perfecto estado de conservación, las máquinas, útiles y otros bienes de la empresa;
- c) Cumplir las instrucciones y las órdenes que le imparta cualquiera de sus superiores;
- d) Timbrar la tarjeta del reloj control, tanto a la entrada, como a la salida de la empresa. Se presumirá que el trabajador ha faltado o ha llegado atrasado, en su caso, por la sola circunstancia de no marcar la tarjeta;
- e) En casos de inasistencia al trabajo, por enfermedad, el trabajador deberá justificarla —únicamente— con el correspondiente certificado o licencia médica;
- f) Cuidar los implementos de trabajo;
- g) Utilizar la ropa de trabajo;
- h) \_\_\_\_\_ .

*SÉPTIMO.* El trabajador respetará el Reglamento Interno, cuyo texto ha recibido, que declara conocer y que se entiende como parte integrante de este contrato.

*OCTAVO.* El trabajador se obliga a desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y la salud del resto de los trabajadores de la empresa y el Medio Ambiente. La infracción o incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes mencionadas, se estimará como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y, cuando proceda, el empleador se reserva el derecho de hacer declarar el término de la convención, sin indemnización alguna.

*NOVENO.* Se prohíbe al trabajador:

1. Efectuar negocios o actividades dentro del giro que opera el empleador;
2. Ejecutar, durante la jornada de trabajo y/o en el recinto del empleador, actividades ajenas a su labor en la Empresa y/o dedicarse a atender asuntos particulares;

3. Beber y/o consumir drogas en horario de trabajo, dentro de las instalaciones;

4. \_\_\_\_\_ .

*DÉCIMO.* Se eleva a la calidad de esencial de este contrato, la circunstancia que el trabajador ha sido contratado para efectuar la obra específica determinada en la cláusula primera, por lo que este contrato terminará una vez finalizada dicha obra. Además las labores contratadas son DETERMINADAS Y TRANSITORIAS Y NO TEMPORALES PERIÓDICAS; vale decir que están relacionadas, a su vez, con el contrato que el empleador tiene, por su parte, con el propietario de la obra. Por ello, este contrato está relacionado y subordinado al contrato de construcción (u otro) fecha \_\_\_ de \_\_\_ de 20 \_\_, suscrito por el empleador, con don \_\_\_\_\_ y a la circunstancia objetiva que la obra se realice y continúe. Así, si el contrato madre no se lleva a cabo, se suspende o no se mantiene, por cualquiera razón, causa, circunstancia o motivo, incluso la mera voluntad del empleador o el cese o expiración de dicha convención, acarrea el término, ipso facto, de este contrato.

Las partes pueden ponerle término, además, de común acuerdo; o en la forma, las condiciones y las causales que señalan los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo; especialmente, por infracciones al contrato; por no requerirse los servicios del trabajador; y, precisamente, en este caso, por la conclusión de los trabajos que dieron origen a éste.

*UNDÉCIMO.* Se deja constancia que el trabajador ingresó, al Servicio del empleador, el día \_\_\_ de \_\_\_ de 20\_\_ .

*DUODÉCIMO.* Para todos los efectos derivados de este contrato, las partes fijan su domicilio en la ciudad de \_\_\_ y prorrogan competencia para ante sus tribunales.

*DECIMOTERCERO.* El presente contrato se firma en \_\_\_ ejemplares, declarando, el trabajador, haber recibido un ejemplar de él y que éste es fiel reflejo de la relación laboral existente entre las partes.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículos 159 N° 5, 160 y 161.



## **Dictámenes**

### **Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios. Legalidad de cláusula e indemnización por feriado**

Fecha: 02/05/2011

Este dictamen señala lo siguiente 1) El contrato de trabajo de los trabajadores transitorios está sujeto a las normas generales previstas por el Código del Trabajo, con las particularidades establecidas en el Párrafo 2 ° del Título VII del Libro I del Código del Trabajo. Por el contrario, aquellos trabajadores de la EST que no estén contratados al amparo de las normas del referido Párrafo 2 ° para ser puestos a disposición de empresas usuarias, sino que cumplen sus funciones en la EST, están afectos al régimen laboral común.

2) No se ajusta a derecho la cláusula del contrato de trabajo de servicios transitorios que no señale en forma clara y precisa las labores específicas para las cuales ha sido contratado el trabajador, no siendo suficiente invocar como tales, las causas del contrato de puesta a disposición contenidas en el artículo 183 Ñ del Código del Trabajo. 3) El régimen legal de indemnización por feriado que corresponde percibir a los trabajadores sujetos a un contrato de servicios transitorios establecido en el artículo 183 V del Código del Trabajo, es el que se señala en el presente informe, sin perjuicio del que acuerden las partes, en el ejercicio de su autonomía contractual, el que en todo caso no podrá ser inferior al que resulte de la aplicación de las normas de las que da cuenta este oficio. Reconsidera, en el sentido indicado precedentemente, el Ord. N° 174, de 13.01.2011.

Cita online: CL/JADM/213/2011

Ord.: N° 1.914/06

Mediante las presentaciones del antecedente 3) se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de los derechos de los trabajadores de una Empresa de Servicios Transitorios, EST, y los deberes de esta última en relación con los primeros, en particular sobre los siguientes puntos:

1) Normas aplicables a los contratos de trabajo que suscriben los dependientes que se desempeñan para estas empresas.

2) Legalidad de los contratos de trabajo en los que se especifican las labores a desarrollar en conformidad con el artículo 183 Ñ del Código del Trabajo, y si los plazos de los mismos se ajustan a lo preceptuado por el

artículo 183 O del mismo cuerpo legal, atendiendo a las circunstancias de la usuaria.

3) Legalidad del pago de la indemnización por vacaciones que contempla el artículo 183 V del Código del Trabajo considerando su pago al treceavo mes, y después de 4 contratos celebrados en el año.

Sobre el particular, cumplo con informar a usted lo siguiente:

1) Tipos de contrato para el personal de la EST. En relación con lo anterior, es necesario precisar que el régimen laboral de los trabajadores contratados por una EST, distingue entre trabajadores contratados en virtud de un contrato de trabajo de servicios transitorios para ser puestos a disposición, y trabajadores propios de la EST.

Los primeros están sujetos al régimen especial regulado en el Párrafo 2 ° del Título VII del Libro I del Código del Trabajo "De las empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición de trabajadores y del contrato de trabajo de servicios transitorios". Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores sujetos a contrato de trabajo de servicios transitorios están regidos por las normas laborales generales en aquellas materias que no estén sometidas a una regulación especial.

En efecto, de la historia fidedigna de la ley N° 20.123 mediante la cual se autorizó el funcionamiento de las EST y se reguló el régimen de contratación a través de ellas, consta que el Mensaje que le diera origen a su trámite legislativo señala:

"Estas formas de contratación especial y excepcional, deben regularse considerando sus particularidades, y en lo no regulado especialmente le serán aplicables las normas laborales de la legislación común".

Lo mismo se desprende del elemento contextual de la regulación que se inserta en el Código del Trabajo, haciendo aplicable a estos trabajadores dicho estatuto.

En consecuencia, el contrato de trabajo de los trabajadores transitorios está sujeto a las normas generales previstas por el Código del Trabajo, con las particularidades establecidas en el Párrafo 2 ° antes citado.

Por el contrario, aquellos trabajadores que cumplen funciones para las EST, y que no han sido contratados en conformidad a las normas del referido Párrafo 2 ° para ser puestos a disposición de empresas usuarias, están afectos al régimen laboral común.

2) Contenido de los contratos de trabajo de servicios transitorios; plazo y naturaleza de las funciones.

Establece el artículo 183 R del Código del Trabajo:

"El contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido.

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 de este Código.

La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios".

De la norma transcrita se desprende que el contrato de trabajo de servicios transitorios debe contener las menciones que el artículo 10 del Código del Trabajo exige. Dicha norma legal señala como contenido mínimo del contrato de trabajo, entre otros, el siguiente:

"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;

6.- plazo del contrato, y".

Por su parte, el artículo 183 O del Código del Trabajo, incluido en el parágrafo relativo al contrato de puesta a disposición dispone:

"El plazo del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá ajustarse a las siguientes normas.

En el caso señalado en la letra a) del artículo anterior, la puesta a disposición del trabajador podrá cubrir el tiempo de duración de la ausencia del trabajador reemplazado, por la suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios, según sea el caso.

En los casos señalados en las letras b) y e) del artículo anterior, el contrato de trabajo para prestar servicios en una misma usuaria no podrá exceder de 90 días. En el caso de las letras c) y d) dicho plazo será de 180 días, no siendo ambos casos susceptibles de renovación. Sin embargo, si al tiempo de la terminación del contrato de trabajo subsisten las circunstancias que motivaron su celebración, se podrá prorrogar el contrato hasta completar los 90 ó 180 días en su caso".

Cabe observar que en el tercer inciso del artículo 183 O transcrito, que regula el plazo del contrato de puesta a disposición, el legislador alude reiteradamente al plazo del contrato de trabajo. Tales referencias inducen a pensar que se trata de un error del legislador, siendo aplicables los plazos que establece al contrato de puesta a disposición y no al contrato de trabajo. De otra forma, la norma carecería de contenido, sentido y aplicación en cuanto no establecería plazo alguno para dicho contrato de puesta a disposición, obviando el anuncio contenido en su primera frase.

Esta aplicación del artículo 183 O también la suscriben los profesores Luis Lizama Portal y José Luis Ugarte Cataldo en su obra *Subcontratación y Suministro de Trabajadores*, LexisNexis, 2007, al señalar; "Debido a un evidente lapsus del legislador, se hace referencia en esta norma al contrato de trabajo, pero no cabe duda alguna que se refiere al CPD (sic) tanto por la ubicación de la norma como por el contenido de la misma". (Los autores citados se refieren al contrato de puest a a disposición como "CPD".)

Así lo ha sostenido este Servicio en Ord. Nº 5.249 de 13.12.2010, evacuado con ocasión de una consulta sobre el plazo del contrato de puesta a disposición. En efecto, dicha jurisprudencia administrativa concluye que la referencia al "contrato de trabajo" del artículo 183 O del Código del Trabajo debe entenderse hecha al contrato de puesta a disposición, pues el trabajador no celebra contrato alguno con la usuaria; es la EST la que lo hace.

Así además lo ha entendido la doctrina antes citada al señalar que "el contrato de trabajo de este tipo de trabajadores podrá, como cualquier otro contrato de trabajo, adoptar las tres modalidades previstas por nuestra legislación laboral; contrato indefinido, contrato de plazo fijo o contrato por obra o faena determinada".(*Subcontratación y Suministro de Trabajadores*, op. cit., pág. 95).

Al tenor de lo expuesto anteriormente, es posible concluir que el contrato de trabajo de servicios transitorios debe contener su plazo, pudiendo este ser de plazo fijo, de plazo indefinido o por obra o faena.

No obstante, en el caso que el contrato se celebre por plazo fijo o por obra o faena, el plazo o extensión del mismo deberá ajustarse al del contrato de puesta a disposición, tanto en lo relativo a su extensión máxima como a sus

posibilidades de prórroga, en los términos establecidos en el art. 183 O del Código del Trabajo.

En cuanto a la naturaleza de las funciones que desempeñará el trabajador para la empresa usuaria, el artículo 183 X del Código del Trabajo, en sus dos primeros incisos, establece:

"La usuaria tendrá la facultad de organizar y dirigir el trabajo, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios. Además, el trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la usuaria, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso, en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 156 de este Código.

La usuaria deberá cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios, tales como duración de la jornada de trabajo, descansos diarios y semanales, naturaleza de los servicios y lugar de prestación de los mismos".

De la interpretación armónica de la norma legal transcrita conjuntamente con las de los artículos 183 R y 10 N° 3 del Código del Trabajo referidas anteriormente, se desprende inequívocamente que la naturaleza de las funciones del trabajador sujeto a un contrato de trabajo de servicios transitorios será aquella que acuerden las partes en el respectivo contrato de trabajo, debiendo señalarse en él las labores específicas para las cuales ha sido contratado, las que de acuerdo con la doctrina invariable de este Servicio se deben establecer en forma clara y precisa en el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Se desprende asimismo de los textos legales invocados que la usuaria deberá respetar las funciones para las cuales fue contratado el trabajador puesto a su disposición, constituyendo esta convención laboral un límite en el ejercicio de la facultad de dirigir y organizar el trabajo, tal como lo dispone el artículo 183 X transcrito.

De lo expuesto se infiere además que la determinación de la naturaleza de los servicios que debe contener el contrato de trabajo de servicios transitorios, no son los supuestos causales del contrato de puesta a disposición establecidos en el artículo 183 Ñ del Código del Trabajo. Así, por ejemplo, si este último se celebra con ocasión de "período de inicio de actividades en empresas nuevas" contemplado en la letra d) de la última norma citada, el contrato de trabajo de servicios transitorios no podrá invocar dicha causa como la naturaleza de los servicios del contrato de trabajo, tanto porque no señala servicio o labor alguna del trabajador como porque no precisa la naturaleza de los mismos. Corresponderá, en consecuencia, que

el contrato de trabajo especifique, si el trabajador cumplirá funciones como recepcionista, operador de maquinaria pesada, enfermera, o las que fueran las labores específicas para las que el trabajador fue contratado, cumpliendo así con el mandato legal.

En consecuencia, cabe hacer presente que no se ajustan a derecho las cláusulas del contrato de trabajo de servicios transitorios que no señalen en forma clara y precisa las labores específicas para las cuales ha sido contratado el trabajador, no siendo suficiente invocar como tales, las causas del contrato de puesta a disposición contenidas en el artículo 183 Ñ del Código del Trabajo.

3) Por último, se consulta sobre la modalidad de pago de la indemnización por vacaciones para los trabajadores con contratos de trabajo de servicios transitorios, que regula el artículo 183 V del Código del Trabajo, norma que dispone:

"El trabajador de servicios transitorios que haya prestado servicios, continua o discontinuamente, en virtud de uno o más contratos de trabajo celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, durante a lo menos 30 días en los doce meses siguientes a la fecha del primer contrato, tendrá derecho a una indemnización compensatoria del feriado.

Por cada nuevo período de doce meses contado desde que se devengó la última compensación del feriado, el trabajador de servicios transitorios tendrá derecho a ésta.

La indemnización será equivalente a la remuneración íntegra de los días de feriado que proporcionalmente le correspondan al trabajador según los días trabajados en la respectiva anualidad. La remuneración se determinará considerando el promedio de lo devengado por el trabajador durante los últimos 90 días efectivamente trabajados. Si el trabajador hubiera trabajado menos de 90 días en la respectiva anualidad, se considerará la remuneración de los días efectivamente trabajados para la determinación de la remuneración".

De la norma transcrita se desprende que para tener derecho a la indemnización por feriado, es necesario que el trabajador cumpla con los siguientes requisitos:

a) que haya prestado servicios continuos o discontinuos durante a lo menos 30 días,

b) que dicha prestación de servicios haya tenido lugar en virtud de uno o más contratos de trabajo celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, independientemente de las empresas usuarias en las que fue puesto a disposición, y

c) que dicha prestación de servicios haya tenido lugar dentro de los doce meses siguientes a la fecha del primer o único contrato de trabajo.

De igual forma, se colige que el derecho a la indemnización en análisis debe computarse por cada nuevo período de doce meses contado desde la fecha en que se devengó por el dependiente la última compensación del mismo cuando cumpla a lo menos treinta días.

Por consiguiente, se puede concluir que la norma en análisis establece una limitación al derecho a devengar nuevamente el beneficio, que en este último caso queda supeditado al cumplimiento de la exigencia contemplada en el inciso 2º de la misma, esto es, que transcurra un nuevo período de doce meses desde que se devengó la última compensación de feriado.

Ahora bien, de conformidad al artículo 183-Ñ del Código del Trabajo, los supuestos que autorizan para celebrar el contrato de puesta a disposición de servicios transitorios, deberán tener la vigencia establecida en el artículo 183-O del mismo cuerpo legal, conforme al cual estos contratos pueden tener una duración máxima de noventa o ciento ochenta días, salvo la situación determinada en su letra a), que permite extenderla al tiempo que dure la suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios según sea el caso.

Como se aprecia, la intención del legislador ha sido la de compensar a través de esta indemnización a los trabajadores transitorios que por el carácter discontinuo de los servicios que prestan, podrían verse privados del derecho a feriado legal establecido para la generalidad de los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, por no haber trabajado en forma continua 30 días.

De esta forma el derecho en comento nace para el trabajador transitorio cumplidos treinta días de prestación de servicios, situación que puede producirse por uno o más contratos para una misma empresa de servicios transitorios, siendo su pago exigible al término del respectivo contrato, no correspondiendo esperar para el pago de la indemnización compensatoria del feriado, que se cumpla los doce meses que establece la ley toda vez que el derecho nace por acumularse treinta días de trabajo a consecuencia de contratos continuos o discontinuos.

Sin embargo, es importante tener presente que la ley distingue dos situaciones, por una parte, se establece que para los efectos de pagar la indemnización por feriado no será necesario esperar que haya transcurrido el período de doce meses ya analizado, y por otra, para poder tener derecho a un nuevo pago de esta indemnización deberán haber transcurrido 12 meses desde que se devengó la última compensación de feriado.

En la especie, se consultó si atendido lo dispuesto por el artículo 183-V correspondía pagar esta indemnización al decimotercer mes desde la celebración del primer contrato. Para los efectos de emitir el pronunciamiento solicitado es preciso aclarar entonces si se trata de un primer pago del beneficio en cuestión o de eventuales pagos sucesivos del mismo. Para graficar mejor lo antes señalado se presentarán las siguientes consideraciones hipotéticas:

Ejemplo 1: un trabajador celebró un contrato de trabajo de servicios transitorios con una EST el 1º de enero del año 2010, por un plazo de 15 días, posteriormente celebró un segundo contrato el 1º de junio de 2010 por un plazo de 7 días, y finalmente celebró un tercer contrato de trabajo el 1º de noviembre de 2010 por un plazo de 10 días, este trabajador tiene derecho a una indemnización por feriado, la que se devengará al término del último de los contratos que sirvieron para completar el período de 30 días exigidos para tener derecho al feriado.

Ejemplo 2: si el contrato de trabajo se celebró por 60 días corridos, a partir del 1º de enero del año 2010, al término del mismo, el trabajador podrá exigir la compensación del feriado que corresponda.

Ejemplo 3: se celebra un contrato el 1º de enero de 2010 por 35 días, se paga esa indemnización y luego se celebra un segundo contrato el 1º de junio de 2010 por otros 35 días. En este último caso el pago de la indemnización por feriado correspondiente al segundo contrato no podría ser exigida toda vez que no ha transcurrido aún el período de 12 meses que establece la ley.

Ahora bien, en todos estos casos el trabajador sólo tendrá nuevamente el derecho a esta indemnización cuando haya transcurrido un período de 12 meses contado desde que se devengó la última compensación de feriado, fecha que será diferente para cada una de las situaciones propuestas.

Cabe hacer presente, además, que la anualidad establecida como requisito en los términos señalados en la letra c) anterior, dice relación con la densidad mínima de días trabajados en el año, exigidos para devengar el derecho y no con otra circunstancia.

De esta forma, el derecho en comento nace para el trabajador transitorio cumplidos que sean treinta días de prestación de servicios, haciéndose exigible su pago al término del respectivo contrato, no correspondiendo esperar para el pago de la indemnización por feriado que se cumplan los doce meses que establece el inciso 2º del artículo 183 V del Código del Trabajo, si los requisitos para tener derecho a ella se cumplieron con anterioridad a dicho plazo.



En armonía con lo anteriormente expresado, se reconsidera lo señalado en el Ord. N° 174 de 13.01.2011, en lo relativo a la oportunidad en que se devenga el derecho a indemnización por feriado establecida en el artículo 183 V citado, en el sentido indicado precedentemente.

Por todo lo anterior, cumplo con informar a usted que el régimen legal de indemnización por feriado que corresponde percibir a los trabajadores sujetos a un contrato de servicios transitorios establecido en el artículo 183 V del Código del Trabajo, es el que se señala en el presente informe, sin perjuicio del que acuerden las partes, en el ejercicio de su autonomía contractual, el que en todo caso no podrá ser inferior al que resulte de la aplicación de las normas de las que da cuenta el presente oficio.

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

1) El contrato de trabajo de los trabajadores transitorios está sujeto a las normas generales previstas por el Código del Trabajo, con las particularidades establecidas en el Párrafo 2° del Título VII del Libro I del Código del Trabajo. Por el contrario, aquellos trabajadores de la EST que no estén contratados al amparo de las normas del referido Párrafo 2° para ser puestos a disposición de empresas usuarias, sino que cumplen sus funciones en la EST, están afectos al régimen laboral común.

2) No se ajusta a derecho la cláusula del contrato de trabajo de servicios transitorios que no señale en forma clara y precisa las labores específicas para las cuales ha sido contratado el trabajador, no siendo suficiente invocar como tales, las causas del contrato de puesta a disposición contenidas en el artículo 183 Ñ del Código del Trabajo.

3) El régimen legal de indemnización por feriado que corresponde percibir a los trabajadores sujetos a un contrato de servicios transitorios establecido en el artículo 183 V del Código del Trabajo, es el que se señala en el presente informe, sin perjuicio del que acuerden las partes, en el ejercicio de su autonomía contractual, el que en todo caso no podrá ser inferior al que resulte de la aplicación de las normas de las que da cuenta este oficio.

Reconsidera, en el sentido indicado precedentemente, el Ord. N° 174, de 13.01.2011.

Saluda a Ud.,

María Cecilia Sánchez Toro,  
Abogada, Directora del Trabajo

## **Jurisprudencia judicial**

### **Contratación de servicios transitorios. Fraude a la ley. Calificación jurídica de los hechos. Causal legal del recurso de nulidad laboral**

El inciso primero del artículo 183-U del Código del Trabajo, establece que los contratos de trabajo celebrados en supuestos distintos a aquéllos que justifican la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo 183-Ñ, o que tengan por objeto encubrir una relación de trabajo de carácter permanente con la usuaria, se entenderán celebrados en fraude a la ley, excluyendo a la usuaria de la aplicación de las normas del presente párrafo 2º, añadiendo el inciso segundo, que en consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan (Considerando quinto sentencia Corte de Apelaciones). 2.- Si se pretende por los recurrentes la alteración de la calificación jurídica de los hechos, la causal de nulidad invocada, esto es, la de haberse dictado la sentencia con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, resulta ajena a la referida pretensión y al efecto debió invocarse la causal que correspondía, sin perjuicio de lo que se hubiese resuelto de haberse invocado. En consecuencia, no encuadrando el fundamento del recurso de nulidad con la causal invocada, esto es, la de haberse dictado la sentencia con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, procede rechazar el recurso de nulidad. (Considerandos 6º y 7º)

Corte de Apelaciones de Valparaíso, 26/08/2013, Rol: 253-2013

Cita online: CL/JUR/1902/2013

### **Empresa de Servicios Transitorios. Contratos de puesta a disposición. Fraude. Aplicación del artículo 183 U no implica que condiciones laborales del actor se igualen con las de los otros trabajadores de la empresa usuaria**

Al haberse desempeñado el actor en forma continua desde el 28 de julio de 2010 hasta el 31 de agosto de 2012 para la empresa (...) por diversos contratos de puesta a disposición, sin que se haya justificado por dicha empresa los hechos que configuran el supuesto legal que autoriza dicha forma de prestación de servicios conforme al artículo 183 Ñ, cabe estimar que dichos contratos han tenido por objeto encubrir una relación de trabajo de carácter permanente con la usuaria, en los términos del artículo 183 U. En consecuencia, se debe estimar que el trabajador ha sido dependiente de la usuaria (...), por aplicación de la norma citada (Considerando noveno sentencia Juzgado de Letras del Trabajo). 2.- La aplicación del artículo 183 U no implica que las condiciones laborales del actor se igualen con las de los

otros trabajadores. Por ello, no se puede obligar a la empresa Masisa a pagar al demandante los bonos pactados con los otros trabajadores, ya sea individual o colectivamente. Respecto del demandante no existía acuerdo al efecto ni tampoco forma parte del contrato colectivo de trabajo. Igualmente, conforme al artículo 183 U, la responsabilidad se radica en la empresa usuaria, en este caso (...), no siendo procedente que se condene a la demandada (...). Por lo demás, dicha empresa dio cumplimiento a sus obligaciones para con el trabajador durante la vigencia de la relación laboral, considerándose dentro de la remuneración convenida las indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, conforme al artículo 183 Z. (Considerandos 11º y 12º )

Juzgado del Trabajo, 23/05/2013, Rol: O-1001-2012

Cita online: CL/JUR/2519/2013

**Artículos 64 y 64 bis Código del Trabajo no contemplaban  
responsabilidad por accidentes del trabajo de la empresa contratante  
de los servicios**

La ocurrencia del accidente se produjo con anterioridad a la vigencia de la ley N° 20.123 sobre régimen de subcontratación, funcionamiento de las empresas de Servicios Transitorios y el contrato de trabajo de Servicios Transitorios. En este cuerpo normativo, se establece la responsabilidad por accidentes del trabajo de la empresa contratante de los servicios, situación no contemplada en los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo, que regulaba la responsabilidad de la empresa principal limitándose a las remuneraciones y cotizaciones previsionales por el periodo del contrato entre las partes y por el tiempo efectivo en el que el trabajador prestó los servicios para el mandante. De esta manera, en la especie, a la demandada, además del argumento indicado en el fallo de primer grado, no resulta posible configurar su responsabilidad a raíz del accidente del trabajo materia de esta causa. Respecto del monto de la indemnización por concepto de daño moral, se fijará la cantidad acorde con la pretensión del actor. (Considerando 2º )

Corte de Apelaciones de Santiago, 25/11/2011, Rol: 2099-2011

Cita online: CL/JUR/8793/2011

**48. CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA Y FAENA (SUJETO A  
SUBCONTRATACIÓN)**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_, entre \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_(razón social), RUT \_\_\_\_\_,  
representada por don(a) \_\_\_\_\_ en su  
calidad de \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_ ambos

domiciliados en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_ comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador", y don(a) \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_ nacido(a) el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_ de profesión u oficio \_\_\_\_\_ de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

1 °.- El trabajador se compromete a desempeñar las labores de \_\_\_\_\_ en el recinto de la industria o establecimiento de la empresa principal \_\_\_\_\_, (o en el de la propia empresa empleadora) ubicado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ comuna de \_\_\_\_\_ ciudad de \_\_\_\_\_ con los deberes y atribuciones que el empleador le asigne o a cualquier otro trabajo similar que se le encomiende.

2 °.- El empleador podrá modificar por causa justificada, el recinto donde deben prestarse los servicios, con la única limitación que el nuevo sitio quede dentro de la misma ciudad o localidad y que dicha modificación no implique un menoscabo para el trabajador.

3 °.- El trabajador cumplirá una jornada ordinaria de trabajo de \_\_\_\_\_ horas semanales distribuidas de lunes a \_\_\_\_\_, de las \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas.

La jornada diaria de trabajo será interrumpida por un descanso de colación de \_\_\_\_\_ minutos, entre las \_\_\_\_\_ y las \_\_\_\_\_ horas. Tiempo que será de cargo del \_\_\_\_\_.

El trabajador se compromete a la vez, a cumplir la jornada de trabajo con venida en el presente contrato en su totalidad.

4 °.- El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \$ \_\_\_\_\_ que será liquidado y pagado por período vencido en el lugar del trabajo.

5 °.- Se establece expresamente que será condición esencial y determinante para la existencia del presente contrato que el empleador mantenga vigente el contrato en el que él actúa como contratista y la empresa \_\_\_\_\_ como empresa principal.

De acuerdo a lo anterior, el empleador suscribe el presente contrato sobre la base de ser contratista de la empresa \_\_\_\_\_ . Y mientras mantenga

esta calidad, si por cualquier motivo o circunstancia esta calidad expirara, correría la misma suerte el presente contrato, situación que acepta desde ya el trabajador.

6 °.- Las deducciones que el empleador podrá practicar a las remuneraciones del trabajador son las debidas a tiempo no trabajado por atrasos e inasistencias injustificadas y aquellas que autoriza el art. 58 del Código del Trabajo.

7 °.- El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por el empleador por medio de jefes inmediatos o superiores, a cumplir su funciones con el debido cuidado y a respetar la normativa contenida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (cuando exista en la empresa), que declara conocer y que se considera parte integrante del presente contrato, recibiendo un ejemplar en este acto.

8 °.- La duración del presente contrato de trabajo está sujeta a la duración del contrato de servicios celebrado entre el empleador-contratista y la empresa principal, pudiendo tener término por las causales mencionadas en la cláusula N° 5 o por las establecidas en la legislación vigente.

9 °.- Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ .

10 °.- El contrato presente se firma en \_ \_\_\_\_ ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de él, que es el fiel reflejo de la relación laboral convenida.

\_\_\_\_\_  
Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículos 159 N° 5 y 183-A.

##### **Jurisprudencia judicial**

**Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones Laborales (acogida). I. Procedencia de indemnización por lucro cesante en el contexto de un despido injustificado; II. La indemnización por lucro cesante no alcanza a la empresa principal en régimen de subcontratación**

Efectivamente el Código del Trabajo no contempla, en forma expresa, la indemnización por lucro cesante; sin embargo, esta juez está por acoger dicha pretensión, atendido que esta rama del derecho no puede

considerarse en forma aislada del resto del ordenamiento jurídico en general, el cual ha de estimarse como la base de la acción deducida por el trabajador, es decir, el conjunto de normas que regulan el desenvolvimiento en sociedad, la concepción jurídica recogida por las leyes y, concretamente, en el derecho que una parte tiene a ser indemnizada, en el evento que su contraria no dé cumplimiento a lo pactado, motivo que me lleva a acceder a esta petición del actor, por cuanto aquel ha dejado de ganar lo que, como contratante cumplidor, tenía derecho a exigir y percibir. Que a mayor abundamiento, la indemnización por lucro cesante demandada es procedente por aplicación de las normas contractuales civiles, ya que no habiendo norma laboral que regule la materia, deben aplicarse las normas civiles que regulan los contratos, conclusión que encuentra su respaldo jurídico en el artículo 1556 del Código Civil, disposición aplicable en la materia, conforme a lo dispuesto en el artículo 4<sup>o</sup> del citado Código. Teniendo en consideración que a partir de las modificaciones introducidas por la ley N° 20.123, que regularon el trabajo en regímenes de subcontratación y que delimitó la responsabilidad del tercero a las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los empleadores y la limitó además al tiempo en que los trabajadores hayan prestando servicios para el dueño de la obra, en régimen de subcontratación, es que no cabe más que declarar que la sanción impuesta al demandado principal no alcanzan a la demandada subsidiaria, puesto que aun cuando la jurisprudencia existente sobre aplicación de sanciones a la empresa principal, se refiere a la sanción relativa a la nulidad del despido, contenida en el inciso quinto del artículo 162 del Código del ramo, lo cierto es que, aplicando de forma armónica los principios del derecho y en el entendido que lo que hoy se otorga al actor es una indemnización compensatoria, como consecuencia del término injustificado y anticipado de su relación laboral, cuestión que no podría extenderse a la demandada subsidiaria, desde que la misma no se ha generado durante la relación laboral, sino que tiene su origen en la declaración antes expresada, es que cabe señalar que la misma no se extiende a la demandada subsidiaria. (Considerandos 8<sup>o</sup> y 9<sup>o</sup>)

Juzgado del Trabajo, 04/03/2014, Rol: O-5004-2013

Cita online: CL/JUR/2896/2014

**Nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales (acogido). I. A actividad que permanece en el tiempo, indefinidamente, no le resultaría aplicable un contrato por obra o faena. II. La sanción contenida en el artículo 162 incisos 5 y 7 no resulta aplicable al dueño de la obra o faena en el régimen de subcontratación**

Tal como su nombre lo indica, el contrato por obra o faena tiene que estar orientado al desarrollo de, precisamente, una obra concreta, que tiene un término objetivo, como lo sería pintar una pieza o reparar una vivienda y

pareciera que, de la propia denominación que se le ha dado a la obra en este caso, es decir, Mantención, conservación y reposición de Áreas Verdes, que aquella consiste en un trabajo permanente, que no tiene un término o fin, por cuanto el mantener, conservar o reponer algo dice relación, precisamente, con una actividad que permanece en el tiempo, indefinidamente, hasta que se decida lo contrario. No es de la naturaleza de dicha función el tener un fin acotado en el tiempo, sino que más bien su término está sujeto a la voluntad de las partes que tienen a cargo dicha mantención. (Considerando 8 °). Al efecto de establecer la aplicabilidad de la sanción por nulidad de despido contenida en el artículo 162 del código del trabajo, es útil señalar que la Excm. Corte Suprema ha unificado jurisprudencia en este sentido, al establecer que no se divisa sustento jurídico alguno para sostener que una norma sustantiva sancionatoria como lo es, indiscutiblemente, el artículo 162 del Código del Trabajo, y específicamente en sus incisos quinto y séptimo —que por propia naturaleza es de derecho estricto y, por ende, de interpretación y aplicación restrictivas— pueda resultar aplicable al dueño de la obra o faena, cuyo régimen de responsabilidad quedó regulado y minuciosamente acotado en el Título VII Párrafo 1 ° del Libro I del citado Código, relativo al trabajo en régimen de subcontratación. Las sanciones, en general, están sujetas rigurosamente al principio de legalidad y son de derecho estricto, de modo que sólo pueden ser aplicadas en la forma, en los casos y con los alcances expresamente previstos por la ley y no procede extender este ámbito por analogía. Que, en consecuencia, de conformidad a la actual normativa sobre subcontratación, la empresa principal es responsable solidaria o subsidiariamente, sin duda, del pago de las remuneraciones de los trabajadores y del entero, en el organismo pertinente, de las cotizaciones previsionales retenidas de dicha remuneración, entre otras, además de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, esta última con su incremento y de la compensación de feriados, las que surgen con motivo de la terminación de la relación laboral y ello por expresa disposición de la ley, sin perjuicio de cualquiera otra prestación que pueda ser calificada como obligación laboral y/o previsional de dar o como indemnización legal por término de la relación laboral" (Considerando 6 ° de los autos Rol N° 2500-2012). Que es virtud de lo anterior y teniendo además en consideración que a partir de las modificaciones introducidas por la ley N° 20.123, que reguló el trabajo en regímenes de subcontratación y que delimitó la responsabilidad del tercero a las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los empleadores y la limitó además al tiempo en que los trabajadores hayan prestando servicios para el dueño de la obra en régimen de subcontratación, es que no cabe más que declarar que la sanción impuesta al demandado principal no alcanzan a la demandada subsidiaria. (Considerando 12 °).

Juzgado del Trabajo, 28/02/2014, Rol: O-4949-2013

Cita online: CL/JUR/2893/2014

**Nulidad de despido y despido injustificado (acogido).  
El demandado solidario sólo es responsable de las obligaciones  
laborales y previsionales por el tiempo en que se prestaron los  
servicios bajo subcontratación**

La demandada solidaria conforme lo dispuesto en el artículo 183 B del Código del Trabajo, será responsable de las de las obligaciones laborales y previsionales de dar de la demandada principal, pero no así respecto de las prestaciones derivadas de la aplicación del inciso quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, por corresponder ellas a la imposición de una sanción, que debe ser aplicada restrictivamente. Además de lo anterior y de acuerdo a lo dispuesto en la parte final del inciso primero del artículo 183 B del cuerpo legal antes mencionado, la responsabilidad de la demandada solidaria, se limitará al tiempo en que el actor prestó servicios para ella en régimen de subcontratación. (Considerando 26º y 27º ).

Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 28/11/2013,  
Rol: O-3354-2013

Cita online: CL/JUR/3451/2013

**49. CONTRATO DE TRABAJO DE APRENDIZAJE**

En \_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_, entre la empresa \_\_\_\_\_, representada por don \_\_\_\_\_, Factor de Comercio, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_ N° \_\_, de la ciudad de \_\_\_\_\_, en adelante, "el empleador"; y don \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, estudiante, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_, nacido el día \_\_ de \_\_\_\_ de 19 \_\_, de \_\_\_\_ años de edad, y, en consecuencia, capaz de celebrar contrato de trabajo de aprendizaje, domiciliado en \_\_\_\_\_ N° \_\_, de la ciudad de \_\_\_\_\_, quien, en adelante, se llamará "el aprendiz", se ha convenido el siguiente contrato laboral de aprendizaje:

*PRIMERO.* El aprendiz se compromete a realizar el trabajo especial de aprendizaje, en el oficio (o en la técnica) de \_\_\_\_\_ o cualquier otra labor de aprendizaje que le encomiende el empleador.

El empleador se compromete, por su parte, a impartir o hacer impartir los conocimientos y práctica de tal especialidad, según programa que ha sido suscrito por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo que, también, ha sido suscrito por los contratantes.

El aprendiz se obliga a cumplir, en su integridad, el referido programa y a trabajar para el empleador en las labores relacionadas con éste.



**SEGUNDO.** El aprendiz deberá prestar sus servicios en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_ de la ciudad de \_\_\_\_\_ pero, el empleador podrá destinarle a cualquiera de las Sucursales, Locales u Oficinas de la empresa, dentro de la misma ciudad o comuna.

El aprendizaje durará \_\_\_\_ meses, que será el tiempo de duración de este contrato; salvo que termine antes, por hechos o culpa del postulante.

**TERCERO.** La jornada de trabajo será:

— de lunes a viernes, de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ horas; y de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ horas. Como consecuencia, la jornada diaria será interrumpida por un descanso de \_\_\_\_ minutos, destinados a colación;

— sábado, de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ horas, sin colación.

El empleador, en conformidad con la ley, y de acuerdo a las necesidades de funcionamiento de la empresa, podrá alterar el horario de inicio y término de la jornada diaria de trabajo.

**CUARTO.** La remuneración del aprendiz será la suma mensual de \$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ pesos), por mes calendario, que será liquidada y pagada por períodos vencidos, en las Oficinas del empleador, el último día hábil de cada mes.

De la remuneración se deducirán los impuestos, las cotizaciones de previsión o seguridad social, las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, los dividendos hipotecarios para adquisición de vivienda y las obligaciones que se deban a los Institutos de Previsión e Isapre.

No se podrán hacer otras deducciones, salvo que estén autorizadas por la ley, por el Reglamento Interno de la Empresa; o las que hayan sido ordenadas judicialmente; o que sean autorizadas por el aprendiz por escrito.

Todo, sin perjuicio de los anticipos de remuneración, dentro de cada período, que autoriza, el aprendiz, de antemano. Lo propio, para descontar el tiempo no trabajado, debido a inasistencias, permisos y atrasos; y el monto de las multas reglamentarias, en su caso.

**QUINTO.** El empleador se compromete a otorgar o a suministrar, al aprendiz, los siguientes beneficios:

1.- \_\_\_\_\_ ;

2.- \_\_\_\_\_ .

Las partes avalúan estos beneficios en las sumas de \$ \_\_\_\_ .

*SEXTO.* Son obligaciones esenciales, del aprendiz, cuya infracción las partes entienden como causa justificada de terminación del presente contrato, las siguientes:

- a) Cumplir íntegramente, la jornada de trabajo;
- b) Cuidar y mantener, las máquinas, útiles y otros bienes de la empresa;
- c) Cumplir las instrucciones y las órdenes que le imparta cualquiera de sus superiores;
- d) Marcar la tarjeta del reloj control, tanto a la entrada, como a la salida de la empresa. Se presumirá que el aprendiz ha faltado o ha llegado atrasado, en su caso, por la sola circunstancia de no marcar la tarjeta.

Si el aprendiz fuere sorprendido marcando la tarjeta de otro o aceptare que otro marque la suya, terminará ipso facto este contrato, por acción dolosa y grave. Bastará, el testimonio del portero, del encargado del reloj control o del funcionario que estuviere encargado de la inspección, al respecto;

e) En casos de inasistencia al trabajo, por enfermedad, el aprendiz deberá justificarla —únicamente— con el correspondiente certificado médico, dentro del plazo de 24 horas, desde que aquél dejó de asistir al trabajo.

*SÉPTIMO.* El aprendiz respetará el Reglamento Interno, cuyo texto ha recibido y declara conocer y que se entiende como parte integrante de este contrato.

*OCTAVO.* El empleador designa como guía del aprendiz a don \_\_\_\_\_ sin perjuicio de poder cambiar esta designación cuando estime conveniente. El guía emitirá un informe verbal o escrito respecto del desempeño del aprendiz, cada \_\_\_\_ días. Será causal de terminación inmediata de este contrato el hecho de que haya dos informes seguidos desfavorables, relacionados con la conducta, aplicación o habilidad del aprendiz.

El aprendiz se obliga a desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y la salud del resto de los trabajadores de la empresa. La infracción o incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes mencionadas, se estimará como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y, cuando proceda, la empresa se reserva el derecho de hacer declarar el término de la convención, sin indemnización alguna, caso en el que dará cuenta a la Institución Pedagógica del caso.

Se prohíbe, al aprendiz, efectuar negocios o actividades dentro del giro en que opera el empleador.

Asimismo, se le prohíben los siguientes actos:

1.- Ejecutar, durante la jornada de trabajo, actividades ajenas a su labor en la Empresa y/o dedicarse a atender asuntos particulares;

2.- \_\_\_\_ .

**NOVENO.** Se deja constancia que el aprendiz ingresó al Servicio del empleador, el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_ .

**DÉCIMO.** Para todos los efectos derivados de este contrato, las partes fijan su domicilio en la ciudad de \_\_\_\_ y prorrogan competencia para ante sus tribunales.

**UNDÉCIMO.** El presente contrato se firma en \_\_\_\_ ejemplares, declarando, el aprendiz, haber recibido un ejemplar de él y que éste es fiel reflejo de la relación laboral existente entre las partes.

En comprobante, firman \_\_\_\_ .

---

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **CLÁUSULA COMPLEMENTARIA**

1.- Si el aprendiz es menor de 18 años y mayor de 15, deberá prestar el consentimiento su padre, madre, guardador o inspector del Trabajo. En dicho caso, se añadirá: "Concurre a este contrato don \_\_\_\_\_ (padre, madre, etc.) del aprendiz y presta su autorización para celebrar el presente contrato".

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículos 78 y siguientes.

##### **Dictámenes**

##### **No existe contrato de trabajo por labores de estudiante en práctica**

Fecha: 28/03/1995

Este dictamen señala que los servicios prestados por alumno en práctica no dan origen a un contrato de trabajo.

Cita online: CL/JADM/290/1995

Ord.: N° 1.983/100

Mediante la presentación singularizada en el antecedente, se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la aplicabilidad de la norma contenida en el artículo 8º inciso tercero del Código del Trabajo, a las prácticas realizadas por alumnos de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional durante el desarrollo de los estudios respectivos.

Sobre el particular, puedo informar a Ud. lo siguiente:

El inciso tercero del artículo 8º del Código del Trabajo prescribe:

"Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno".

De la norma legal transcrita se infiere que no constituyen contrato de trabajo los servicios prestados, con el fin de cumplir con el requisito de práctica profesional, tanto por los egresados como por los alumnos de las instituciones de educación que señala.

Por lo anterior, la expresión práctica profesional debe entenderse en un sentido amplio, como el ejercicio de cualquier arte o facultad, conforme a sus reglas, realizado por cierto tiempo para que los estudiantes se habiliten y puedan practicar los actos propios de su profesión, de modo que se comprenden en ella todas las actividades de este tipo efectuadas durante el transcurso de los estudios, y no sólo las que se verifican al final de los mismos, en calidad de egresado.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que no dan origen a un contrato de trabajo los servicios prestados por un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, para cumplir con el requisito de práctica profesional.

Saluda a Uds.,

María Ester Feres Nazarala,

Abogado, Director del Trabajo

## **Jurisprudencia judicial**

### **Demanda de nulidad de despido (rechazada).**

**Trabajador que recibe una pensión en calidad de exonerado político se encuentra dentro de la hipótesis de la excepción al pago del seguro de cesantía contenido en la ley N° 19.728**

Al efecto, el artículo 2° de la citada ley N° 19.728 en su inciso primero, establece que "Estarán sujetos al seguro los trabajadores dependientes que inicien o reinicien actividades laborales con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley", y en su inciso tercero, establece que "Lo dispuesto en esta ley no regirá respecto de los trabajadores de casa particular, los sujetos a contrato de aprendizaje, los menores de 18 años de edad hasta que los cumplan y los pensionados, salvo que en el caso de estos últimos, la pensión se hubiere otorgado por invalidez parcial". Que al efecto, cabe tener presente que el legislador fue bastante claro al establecer las excepciones en virtud de las cuales estableció distintos pasos en los que no constituía obligación para la parte empleadora de cotizar el seguro de desempleo a que esta ley se refiere, contemplado entre otros casos de excepción, el caso del pensionado por temas de invalidez parcial, lo cual no ocurre en el caso en estudio, atendido que el demandante se trata de un pensionado por antigüedad en su calidad de exonerado político; por ende, el tenor de dicha norma resulta clarísimo, y las alegaciones formuladas por la parte demandante en su libelo, en relación a que tendría que considerarse dentro de dicha excepción al caso del demandante, en este caso en su calidad de exonerado político, por tratarse de una pensión no contributiva, el Tribunal no las comparte, y asimismo tiene presente que el único fundamento que ocupa la parte demandante para fundamentar su alegación consiste en un supuesto Dictamen emitido por la Superintendencia de Pensiones, Dictamen que ni siquiera es citado en la demanda, sino que sólo transcrito una parte del mismo, pero sin citar ni siquiera el número del Dictamen a que se referiría. Al efecto esta sentenciadora entiende que, si bien podría existir jurisprudencia a nivel administrativo, tanto de la Superintendencia de Pensiones, como la propia AFC Chile, ello no resulta vinculante para la labor jurisdiccional, y son los Tribunales de Justicia, en este caso con jurisdicción en materia laboral, los llamados a determinar la interpretación de las normas legales establecidas por el legislador; y teniendo presente el claro tenor de lo establecido en el inciso tercero del artículo 2 de la Ley 19.728, se llega a la conclusión de que no existe ninguna interpretación que hacer respecto de la única excepción contemplada para el caso de un pensionado, la cual se refiere al caso de invalidez parcial, que, como ya se ha señalado, corresponde al caso de autos, y por lo tanto, el Tribunal procederá a rechazar la demanda en todas sus partes, por concluir que no se reunían los requisitos contemplados por el legislador para que la demandada tuviera la obligación de haber enterado cotizaciones de cesantía durante el periodo que se mantuvo vigente la relación laboral. (Considerando 8° )

**Fuero. Prerrogativa que protege a los trabajadores.  
Especie de inamovilidad. Carga de la prueba.  
Rebeldía de trabajadora demandada. Apreciación  
de la prueba conforme la sana crítica**

El fuero es una prerrogativa que protege a los trabajadores cuya situación es más vulnerable frente a las potestades del empleador y que consiste en una especie de inamovilidad que impide que se les despidan en el período en que dura tal protección. En su virtud, el empleador está obligado a mantener al trabajador en su empleo durante ese tiempo, y sólo puede poner término a la relación laboral, con autorización del Tribunal competente, concedida en el respectivo procedimiento mediante la aplicación de alguna de las causales que específicamente señala el citado artículo 174 (Código del Trabajo) (Considerando 8º). Correspondía a la demandada probar que las ausencias a sus labores ha sido por causa justificada, lo que no ha podido ser acreditado, atendida la rebeldía de la trabajadora, llevando a esta magistrado a la conclusión contraria. En tales condiciones, conforme a las reglas de la sana crítica imperantes en la materia para los efectos de apreciar la prueba rendida, resultan acreditadas las circunstancias de hecho en que se funda la causal invocada para el despido de la trabajadora, por lo que se accederá a la autorización para despedir a la trabajadora que goza de fuero maternal. (Considerandos 12º y 13º)

**50. CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS A HONORARIOS**

En \_\_\_\_, a \_\_ de \_\_ de 20 \_\_, entre don \_\_\_\_\_, de profesión \_\_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, en representación de la Sociedad \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en \_\_\_\_\_ número o \_\_\_\_, oficina número \_\_\_\_\_, de la ciudad de \_\_\_\_\_, en adelante, la "empresa"; y don \_\_\_\_\_, de profesión \_\_\_\_\_, domiciliado en \_\_\_\_\_ número \_\_\_\_\_, oficina/departamento número \_\_\_\_, de la ciudad de \_\_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_; ambos mayores de edad y expresan que han convenido el siguiente contrato de prestación de servicios:

*PRIMERO.* La empresa contrata a don \_\_\_\_\_ para que preste servicios en calidad de \_\_\_\_\_ a honorarios para realizar las siguientes labores \_\_\_\_\_.

Las principales obligaciones de don \_\_\_\_\_ serán:

- a) \_\_\_\_\_ ;
- b) \_\_\_\_\_ ;
- c) \_\_\_\_\_ .

*SEGUNDO.* Don \_\_\_\_\_ no tendrá la calidad de dependiente de la empresa, por lo que éste no es un contrato de trabajo.

Don \_\_\_\_\_ podrá prestar servicios libremente, en otras empresas o instituciones, en cuanto sea compatible con el presente contrato.

*TERCERO.* Sin embargo, don \_\_\_\_\_ acepta las siguientes normas, que deberá respetar a fin que la prestación de sus servicios no perturbe la marcha de la empresa:

1. Visitar regularmente la empresa, con la finalidad de asesorar a la gerencia;
2. Mantener absoluta reserva de la información a la que tenga acceso;
3. \_\_\_\_\_ .

*CUARTO.* Los honorarios serán de \$ \_\_\_\_ por cada \_\_\_\_ y se pagarán de acuerdo con la labor realizada, en la siguiente forma: \_\_\_\_ Don \_\_\_\_\_ deberá emitir la correspondiente boleta de honorarios, al recibir cada pago. La empresa, por su parte, retendrá el 10% de impuesto, que ingresará en arcas fiscales.

*QUINTO.* Las partes dejan expresamente establecido que don \_\_\_\_\_ no tiene derecho a ningún otro pago o beneficio que los honorarios pactados. Por consiguiente, y por vía de ejemplo, no tiene derecho a imposiciones previsionales de ningún tipo, ni a vacaciones, desahucio, etc.

En cuanto a previsión, don \_\_\_\_\_ queda en libertad para imponer voluntariamente, en la institución previsional que proceda, en su caso. Las cotizaciones serán de su cargo exclusivo.

*SEXTO.* (Optativo) Los gastos de la gestión serán de cargo de la empresa, la que anticipa, para tal objeto, la suma de \$ \_\_\_\_ . Los gastos deberán justificarse sólo con facturas o boletas, según el caso.

*SÉPTIMO.* El presente contrato tendrá una duración de \_\_\_\_\_ pudiendo desahuciarse por cualquiera de las partes, con un aviso escrito dado a la otra con un período de, a lo menos, \_\_\_\_\_ (meses/días) de anticipación.

OCTAVO. Para los efectos de este contrato, las partes fijan su domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_, prorrogando la competencia para ante sus tribunales.

---

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código Civil: artículos 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012.

##### **Jurisprudencia judicial**

**Despido injustificado y cobro de prestaciones (rechazado).  
Condiciones de relación laboral pueden ser pactadas en contrato a honorarios con el Estado ya que el artículo 4º de la ley Nº 18.883 lo prevé como modalidad de prestación de servicios, sin transformarlo en relación laboral**

El régimen jurídico de los funcionarios de la Administración del Estado no tiene naturaleza convencional, sino que es materia de ley, conforme lo establece el inciso 1º del artículo 38 de la Constitución Política de la República, en orden a que la ley orgánica constitucional básica de esa Administración debe versar, entre otras materias, sobre la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesional en que ella deba fundarse, y de los que prescribe el artículo 15 de la Ley Orgánica Constitucional Nº 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado y sus modificaciones, en relación a que "el personal de esta Administración se regirá por las normas estatutarias que establezca la ley, en las cuales se regulará el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones". El Estatuto de la Atención Primaria de Salud Municipal sancionado por la ley Nº 19.378 es precisamente una de las normativas a que se refieren las disposiciones mencionadas anteriormente. Así las cosas, la norma consignada en el artículo 4º de la ley Nº 18.883 refiere a los convenios a honorarios que han celebrado las partes, y aun cuando llevarán consigo la obligación de asistencia, cumplimiento de horarios y sujeto a dependencia e instrucciones de su jefatura ello no hace aplicable la regla del artículo 7º del Código del Trabajo. Esto, atendido a que las referidas condiciones pueden igualmente ser pactadas en un contrato a honorarios ya que el artículo 4º de la ley Nº 18.883 lo prevé como modalidad de prestación de servicios en la Administración del Estado, como ha ocurrido en este caso, por la cual ello en caso alguno lo transforma o deviene en una relación laboral en los términos del artículo 7º del Código del Trabajo, de manera tal que este Tribunal carece de competencia para conocer del



presente asunto, por lo que se procederá a acoger la excepción opuesta.  
(Considerandos 11 ° y 12 ° )

Juzgado del Trabajo, 19/12/2013, Rol: O-3594-2013

Cita online: CL/JUR/3375/2013

**Despido indirecto (rechazado). En virtud de la teoría de los actos propios no se puede desconocer que la naturaleza del contrato era la de honorarios y, por lo tanto, no procede el autodespido, pues supone la existencia de una relación laboral**

El contrato de honorarios no puede ser desconocido por las partes, toda vez que es el mismo demandante el que en su libelo pretensor el que señala que la relación con la demandada se inició por un contrato de prestación de servicios a honorarios, contrato de naturaleza y regido por un estatuto jurídico distinto al laboral, lo que evidencia el conocimiento que ha tenido desde el inicio de que la relación que une a las partes es de naturaleza distinta de la la boral. Además, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia ha reconocido la aplicación de la teoría de los actos propios, por la cual no se puede borrar con el brazo lo que se ha escrito con el puño, en un acto total de desconocimiento de actos jurídicos o contratos que han nacido a la vida del derecho y que posteriormente se pretenden desconocer. (Considerandos 11º y 12º ).

Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 29/10/2013,  
Rol: O-3147-2013

Cita online: CL/JUR/3430/2013

### **Características del contrato de honorarios**

Finalmente de acuerdo a lo señalado por la jurisprudencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago en los autos rol 9.675-2008, "el contrato de honorarios se caracteriza porque el profesional o técnico desarrolla su actividad en forma absolutamente independiente, presta sus servicios a título de asesoría, consulta, por un trabajo, obra, estudio o función determinada, no recibe órdenes ni instrucciones con motivo de su trabajo, no está obligado a asistir regularmente a la empresa ni al cumplimiento de un horario fijo de trabajo, trabaja por su cuenta y la asistencia de la empresa es esporádica, irregular y discontinua", todas características que a juicio de esta juez no se materializan en autos, por cuanto la actora desarrollaba sus labores de acuerdo a las directrices de la demandada, tanto en la época a realizar como su contenido, resultando sujeto a un horario preestablecido en donde no tenía injerencia al menos en la época en la cual se discute la relación laboral y recibiendo instrucciones acerca de la forma en la cual desarrollar sus actividades, debiendo asistir a reuniones de coordinación, lo que además

resulta de la forma en la cual el establecimiento educacional recluta a sus profesores, esto es dentro de sus ex alumnos para no modificar la forma y el contenido en el cual se imparten las cátedras. (Considerando 30 ° )

Juzgado del Trabajo, 24/07/2013, Rol: O-1434-2013

Cita online: CL/JUR/3135/2013

**Presupuestos procedencia recurso de unificación de jurisprudencia. Servicios públicos descentralizados. Empleos no se rigen por el Código del Trabajo. Administración descentralizada del Estado. Contratos prestación de servicios a honorarios se rigen por las estipulaciones contenidas en dichas convenciones**

De conformidad a lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar la copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento (Considerando 1 ° de la sentencia de la Corte Suprema). No es dable admitir que las personas que ejecutan sus labores en los servicios públicos descentralizados, en este caso la Universidad de Chile, puedan regirse por el Código del Trabajo, en razón de lo establecido, a su vez, en el inciso tercero del artículo 1 ° de ese cuerpo legal, que previene que sus normas se aplicarán supletoriamente a los funcionarios de la administración centralizada y descentralizada del Estado, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, en los aspectos o materias no regulados en los respectivos estatutos a que ellos están sujetos, siempre que no fueren contrarios a tal normativa (Considerando 5 ° de la sentencia de reemplazo de la Corte Suprema). Se unifica la jurisprudencia en el sentido que las relaciones habidas entre las personas contratadas para prestar servicios en organismos de la administración descentralizada del Estado, a través de contratos de prestación de servicios a honorarios, se rigen por las estipulaciones contenidas en dichas convenciones y no les resultan aplicables las normas del Código del Trabajo. (Considerando 10 ° de la sentencia de reemplazo de la Corte Suprema)

Corte Suprema, 03/04/2013, Rol: 5995-2012

Cita online: CL/JUR/726/2013

**Contrato de trabajo. Honorarios.**  
**Principio de primacía de la realidad. Ejercicio efectivo como gerente.**  
**Valor probatorio de tarjeta de visita**

La aplicación del principio de la primacía de la realidad que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, y que otorga preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos permite, atendida la multiplicidad, gravedad y precisión de los antecedentes, permite concluir que la sociedad demandada no estuvo vinculada con la actora por un contrato de trabajo. Es así que no existen antecedentes del efectivo ejercicio del cargo de gerente, una tarjeta de visita es insuficiente para un objeto probatorio y permite inducir una presunción en su contra, ante la total ausencia de otros instrumentos, la omisión en el cobro de imposiciones del período presuntamente trabajado, y la renuncia al cobro de las prestaciones devengadas a posteriori, hasta el pago total de las cotizaciones, situación que impide poner término al contrato de trabajo, sin perjuicio de la eventual convalidación del despido por el pago de las imposiciones morosas, constituye evidencia de no ser la vinculación laboral, sino una contratación de servicios a honorarios. Finalmente ha de considerarse el hecho de haberse pagado efectivamente sus emolumentos a la actora mediante boletas de honorarios, sin objeción de su parte y con la declaración de la apoderada de esa parte en Acta de Comparecencia ante la Inspección del Trabajo. (Considerandos 8º y 9º ).

Corte de Apelaciones de Santiago, 05/05/2003, Rol: 3964-2002

Cita online: CL/JUR/1994/2003

**Contrato de prestación de servicios a honorarios celebrado entre particular y municipalidad se regula por normas contenidas en éste**

Debe considerarse el principio de juridicidad establecido en los artículos 6º y 7º de la Constitución Política de la República, según el cual los órganos estatales no tienen más atribuciones que las conferidas expresamente por las leyes y que recoge, asimismo, el artículo 2º de la Ley Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado, que impide a los municipios contratar personal sujeto al Código del Trabajo fuera de los casos específicamente señalados por la ley, como ocurre en las situaciones a que alude el artículo 3º del Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, contenido en la citada ley Nº 18.883 (Considerando 11 º). La Excma. Corte Suprema, en esta materia ha dictado sentencia en recursos de unificación de jurisprudencia, resolviendo que los contratos de prestación de servicios a honorarios, celebrados entre un particular y una Municipalidad, se regulan por las normas contenidas en el propio contrato, conforme se establece en el artículo 4º de la ley Nº 18.883, sin que le sean aplicables dicho Estatuto, ni las disposiciones del Código del Trabajo. Por consiguiente, resulta necesario

concluir que la sentencia recurrida (de nulidad), ha infringido los artículos 3 ° y 4 ° de la ley N° 18.883 y 1 ° y 7 ° del Código del Trabajo, al resolver que las partes estuvieron vinculadas en virtud de un contrato de trabajo. (Considerandos 14 ° y 15 ° )

Corte de Apelaciones de La Serena, 31/12/2009, Rol: 164-2009

Cita online: CL/JUR/5522/2009

## § 2. MODELOS DE ANEXOS DE CONTRATO DE TRABAJO

## 51. ANEXO CONTRATO: ACTUALIZACIÓN DE REMUNERACIONES EN CONTRATO DE TRABAJO

Por medio del presente anexo, que se considera parte integrante del contrato de trabajo \_\_\_\_\_ suscrito entre \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_, quienes en adelante se denominarán "la empresa" y "el trabajador", respectivamente, se procede a dejar constancia y/o ratificar lo siguiente:

a) El trabajador ingresó al servicio de la empresa el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

b) La actualización de la remuneración bruta del trabajador se compone de:

Sueldo (mensual/semanal/diario/hora) \$ \_\_\_\_\_.

Reajuste % \_\_\_\_\_ (convenido/voluntario) desde el \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /20 \_\_\_\_ \$ \_\_\_\_\_.

Este anexo se extiende en \_\_\_\_ ejemplares, quedando \_\_\_\_\_ en poder del empleador y uno en poder del trabajador.

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 200 \_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Firma y timbre del empleador Firma trabajador

### INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO

#### Dictámenes

#### Cláusula de reserva de facultad de modificar remuneración

Fecha: 18/04/2001

Este dictamen señala que no procede legalmente que se pacte en párrafo 5º de cláusula tercera de contrato colectivo suscrito entre empresa Eulen Chile S.A. W.M.I. y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, que el empleador se reserva la facultad de modificar las remuneraciones para adecuarlas a valores fijados por la autoridad, o por cambios en la economía.

Cita online: CL/JADM/609/2001

Ord.: Nº 1.470/0070

Mediante presentación del Ant. 2) solicitan un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia de cláusula de contrato colectivo por la cual el empleador se reserva la facultad de ajustar y corregir la estructura de remuneraciones, sea en razón de cambios en el valor de los salarios que fije la autoridad, como por modificaciones o desmejoramiento de las circunstancias económicas.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El párrafo 5 ° de la cláusula tercera del ejemplar de contrato colectivo acompañado, estipula:

"Además de ello, la empresa tendrá la facultad de ajustar y corregir estas u otras estructuras de remuneraciones, tanto presentes como futuras, sea en razón de cambios en el valor de los salarios que fije la autoridad, como por las modificaciones y desmejoramientos en las circunstancias de la economía".

De la cláusula antes transcrita se desprende que las remuneraciones, tanto presentes como futuras, quedarán sujetas a que el empleador las pueda modificar, por variaciones en el valor de los salarios dispuesto por la autoridad, o por circunstancias de la economía.

Corresponde precisar, en primer lugar, que no procede que el empleador se reserve el derecho de modificar las remuneraciones por cambios en los valores fijados por la autoridad, si al tenor del artículo 43 del Código del Trabajo, "los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva", disposición que es igualmente válida para los contratos individuales, si actualmente las remuneraciones no se fijan ni reajustan por ley, sino por convención de las partes.

Hace excepción a lo anterior, que se haya pactado la remuneración en ingresos mínimos legales mensuales, o en un monto en dinero superado por una nueva fijación de tal ingreso, por cuanto en tales eventos, el reajuste por ley de este ingreso significará cambios en la remuneración del contrato, modificación que operará en forma automática, según se desprende del inciso 2 ° del artículo 11 del Código del Trabajo, en virtud del cual no será necesario modificar formalmente el contrato para establecer el nuevo valor de las remuneraciones de operar reajuste legal o por instrumentos colectivos, salvo para su actualización a lo menos una vez al año, la que en todo caso requiere suscripción por ambas partes.

Ahora bien, en lo que dice relación con la facultad de modificar unilateralmente las remuneraciones por cambios en la economía, el artículo 10, N° 4 del Código del Trabajo, dispone:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

4. monto, forma y período de pago de la remuneración acordada".

De la disposición antes citada fluye que el contrato de trabajo debe contener, entre otras menciones obligatorias, el monto de la remuneración acordada.

Pues bien, la determinación en el contrato del monto de la remuneración acordada, salvo que se trate de comisiones, tiene por objeto, a juicio de la suscrita, dar certeza y seguridad a la relación laboral puesto que a través de esta exigencia el trabajador conocerá por anticipado cuál será la retribución que recibirá por la prestación de los servicios a que se obliga, y a su vez el empleador, cuál será el importe que por dicha prestación deberá pagar.

En la especie, si el empleador se reserva la facultad de modificar las remuneraciones fijadas en el contrato en atención a variaciones de la economía, se vulneraría la seguridad y certeza jurídica que su debida determinación debe inspirar a ambas partes contratantes.

Todavía más, constituyendo la fijación del monto de la remuneración requisito legal de la correspondiente cláusula del contrato de trabajo, preciso es agregar, que el contrato de trabajo como todo contrato, se rige por el principio de legalidad del mismo, según el cual un contrato es ley para las partes, y no puede ser modificado sino por consentimiento mutuo de las mismas, o por causas legales, como lo dispone el artículo 1545 del Código Civil: "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 este modo, ninguna de las partes del contrato de trabajo se encuentra facultada para variar o modificar unilateralmente su contenido, a menos que excepcionalmente la ley lo autorice, como ocurre con el artículo 12 del Código del Trabajo, respecto del empleador, derecho que se ha denominado "ius variandi", pero que no viene al caso en estudio, si se refiere sólo a la posibilidad de alteración de la naturaleza de los servicios, el sitio o lugar donde han de prestarse, y adelantar o prorrogar la hora de inicio de la jornada, cumplidos los requisitos que la norma señala, pero no alcanza a la remuneración, por lo que necesariamente para su modificación o adecuación a distintas circunstancias deberá contarse con el consentimiento de ambas partes al respecto.

De esta suerte, forzoso resulta convenir que la cláusula del contrato de trabajo por la cual se faculta al empleador para modificar unilateralmente el monto de la remuneración por variaciones en los valores fijados por la autoridad o por cambios en la economía no guarda armonía con el derecho.



De este modo, resulta ilegal el párrafo 5º, de la cláusula tercera de contrato colectivo de trabajo celebrado entre la empresa Eulen Chile S.A.W.M.I. y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. que no procede legal mente que se pacte en párrafo 5º de cláusula tercera de contrato colectivo suscrito entre empresa Eulen Chile S.A.W.M.I. y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, que el empleador se reserva la facultad de modificar las remuneraciones para adecuarlas a valores fijados por la autoridad, o por cambios en la economía.

Saluda a Uds.,

María Ester Feres Nazarala,  
Abogada, Directora del Trabajo

### **Jurisprudencia judicial**

**Presupuestos procedencia recurso de unificación de jurisprudencia.  
Sentencia de reemplazo. Ley Nº 20.281 nueva estructura  
remuneracional. Ajuste del artículo transitorio de la ley Nº 20.281 debe  
continuar más allá de vencido el plazo establecido**

De conformidad a lo dispuesto por el artículo 483 del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia (Considerando 1º). Del tenor de la norma transcrita (artículo transitorio de la ley Nº 20.281) es posible desprender que se impone al empleador la obligación de concretar la nueva estructura remuneracional dispuesta por la ley Nº 20.281 para la situación de los dependientes contratados con anterioridad a su vigencia y que percibieran como sueldo base un monto inferior al ingreso mínimo mensual. Para tales efectos, se ordena ajustar el sueldo base pactado con el mínimo aludido ascendente a \$ 159.000, ello, en base a los emolumentos variables del trabajador, lo que debe reflejarse en las respectivas liquidaciones de remuneraciones (Considerando 6º de la sentencia reemplazo). Debe entenderse unificada la jurisprudencia en el sentido anotado en los motivos que preceden, esto es, que el ajuste dispuesto por el artículo transitorio de la ley Nº 20.281 —para equiparar el sueldo base de los trabajadores que allí se menciona al ingreso mínimo vigente a la época de publicación de la ley, ello, con cargo a las remuneraciones variables de los trabajadores y para cuya implementación se otorgó un plazo de seis meses—, debe continuar más allá de vencido ese lapso, con la misma modalidad, para los efectos de enterar la suma de \$ 159.000 que corresponde al ingreso mínimo al 21 de julio de 2008, fecha

de publicación de la ley citada. (Considerando 13 ° de la sentencia reemplazo)

Corte Suprema, 05/08/2013, Rol: 6615-2012

Cita online: CL/JUR/1741/2013

**Contrato colectivo de trabajo. Vulneración de la fuerza obligatoria del contrato y del principio de buena fe contractual. Innecesariedad de modificar los contratos para consignar por escrito los aumentos derivados de los reajustes.  
Carácter anual de los reajustes**

Lo dispuesto en el artículo 348 inciso 2 ° del Código del Trabajo, en cuanto a que extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad, tanto de las remuneraciones como la de los demás beneficios pactados en dinero, debe interpretarse sistemáticamente con el artículo 11 del mismo Código, en orden a que no es necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de los reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales; sin embargo, aún en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos, por lo menos, una vez al año, incluyendo los referidos reajustes. Los reajustes son anuales y, consecuentemente, se pagan al cabo de la anualidad de que se trate. En consecuencia, en la especie, habiendo celebrado las partes un contrato colectivo del trabajo en el año 2006 y uno nuevo en 2009, la última anualidad de reajuste de las prestaciones contemplada en el primer contrato colectivo debía ser pagada (Considerandos 5º, 6º y 9º, sentencia de nulidad). La no aplicación del reajuste a la última anualidad del contrato colectivo celebrado el año 2006, sin que exista manifestación alguna de voluntad en orden a modificar sus términos, importa contrariar los artículos 1545 y 1546 del Código Civil, que consagran la fuerza obligatoria del contrato y el principio de buena fe contractual, respectivamente. Asimismo, dicha conducta transgrede los artículos 1562 y 1564 inciso 2º del Código Civil, en cuanto disponen que el sentido en que una cláusula puede producir algún efecto, debe preferirse a aquel en que no sea capaz de producir efecto alguno, y que las cláusulas de un contrato se interpretarán unas por otras, dándose a cada una el sentido que mejor convenga al contrato en su totalidad, pues carece de lógica excluir del contrato colectivo de trabajo la aplicación del reajuste convenido respecto de la última anualidad de su vigencia (Considerando 7º, sentencia de nulidad) La conclusión antedicha es reforzada por el artículo 311 del Código del Trabajo, las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no pueden significar la disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que corresponden a los trabajadores por aplicación del contrato, convenio

colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido (Considerando 8º, sentencia de nulidad).

Tribunal de Letras, 24/09/2010, Rol: O-26-2010

Cita online: CL/JUR/17171/2010

**Convenio colectivo de trabajo. Reajuste de sueldos.  
Variación negativa del IPC. Descuentos a las remuneraciones.  
Interpretación de cláusulas**

Entendiendo que la finalidad de la cláusula de reajustabilidad de remuneraciones y otras prestaciones a que tienen derecho los actores pagaderas en dinero es la de mantener el poder adquisitivo de los trabajadores frente a un proceso inflacionario, no resulta procedente darle aplicación cuando se presenta un proceso deflacionario de variación negativa del nivel de precios y en este caso del IPC, ya que ello significaría modificar en forma unilateral el sentido y alcance de la cláusula contractual, afectando a los trabajadores en la contraprestación esencial a sus servicios. (Considerando 11º)

Juzgado de Letras del Trabajo, 09/07/2010, Rol: O-1335-2010

Cita online: CL/JUR/16264/2010

**Aumento de remuneración pactado entre trabajador y representante del  
empleador debe ser cumplido por empresa**

La suerte de apariencia de representación que legitima el precepto mencionado (artículo 4º del Código Laboral), claramente es una concreción del principio de la realidad con que el legislador de la materia trató situaciones de suyo complejas ante las infinitas posibilidades de organización y estructuración que tiene la empresa u organización que requiere los servicios, cuyo preciso manejo o conocimiento no puede ser exigido al trabajador al punto que, como se pretende en autos, le provoque una pérdida de sus derechos. Condice la supremacía de aquello que el dependiente puede percibir cotidianamente "la persona de quien recibe las órdenes, la identidad de quien firma las comunicaciones que se le remiten, de quien estructura los servicios que se prestan, el trabajo y las responsabilidades de cada cual, quien contrata y despide, etcétera", con otras normas similares como la contenida en el segundo inciso del mismo artículo analizado, que sustrae nuevamente los derechos y obligaciones contractuales del trabajador a las modificaciones totales o parciales del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa correspondiente. De acuerdo a lo razonado, las alegaciones relativas a la existencia o inexistencia de las facultades pertinentes en el Presidente de la Corporación emplazada que suscribió con el actor el anexo del contrato de trabajo (por el

cual se pactó aumento de remuneración) y que el órgano que administra los bienes de la misma no ha ratificado dicho acto, sea desde el punto de vista de las disposiciones del Código Civil como del Estatuto de la entidad, aparecen como cuestiones carentes de relevancia ante el precepto transcrito que, en cuanto establece una presunción de derecho que resuelve la controversia desde la normativa especial que regula la materia laboral, se aplica indiscutiblemente al trabajador demandante en sus relaciones con la demandada y, por ende, en lo que toca al cumplimiento y terminación del pacto de que se trata. (Considerandos 10 ° y 11 ° )

Corte Suprema Cuarta Sala (Especial), 25/03/2009, Rol: 8022-2008

Cita online: CL/JUR/6608/2009

**Cobro de remuneraciones. Acogido. Carácter consensual del contrato de trabajo. Tanto el contrato original como sus modificaciones deben constar por escrito**

En lo que se refiere a la supuesta infracción del artículo 9 ° del Código del Trabajo, por definir éste al contrato de trabajo como de carácter consensual, de modo que sus estipulaciones no sólo estarían constituidas por las cláusulas que consten por escrito sino que también por aquellas que emanan del acuerdo de voluntades de los sujetos del contrato, aún cuando no se encuentren escritas, norma en contra de la cual atentaría la sentencia al exigir que para que el actor dejara de percibir las asignaciones de casa y de zona, debiera existir un anexo de contrato de trabajo o el requerimiento de suscripción ante la autoridad administrativa, lo que trasformaría al contrato de trabajo en uno de carácter solemne, cabe decir que no obstante ser cierto que la citada norma establece el carácter consensual del contrato de trabajo, también lo es que exige que conste por escrito dentro de los plazos que señala, estableciendo dos tipos de sanciones para el caso que ello no ocurra: a) una multa a beneficio fiscal; y b) la falta de contrato escrito hace presumir que son estipulaciones del mismo las que declare el trabajador. Esta norma debe relacionarse con la del artículo 11 del Código del Trabajo, que contrariamente a lo que sostiene la demandada, no sólo exige de manera imperativa que el contrato original conste por escrito, sino que también las modificaciones del contrato de trabajo, las que deben ser firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo; en cuanto a esto último, es decir, la escrituración de las modificaciones, únicamente se exceptúan los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales, pero aún en este caso, la remuneración del trabajador debe aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes. Como puede verse, no se encuentra errado el sentenciador cuando señala que la demandada, para evitar un eventual reclamo o cobro de prestaciones aparentemente modificadas y reemplazadas por un nuevo sueldo del actor,

que incluyese las asignaciones alegadas, efectuara y agotara todas las instancias legales para plasmar estas modificaciones contractuales en un determinado anexo de contrato (Considerando 5º). El referido artículo 5º inciso 2º del Código del Trabajo prescribe que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo, sucediendo que el más importante de todos esos derechos es, por propia definición de este tipo de convención, conforme al artículo 7º de dicho Código, el de percibir una remuneración determinada, entendiéndose por remuneración de acuerdo al artículo 41 del mismo, las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, sin que se encuentren exceptuadas del concepto según el inciso 2º de la norma, las asignaciones de casa y de zona; por último, el artículo 314 bis B del Código del ramo, señala que se pueden convenir en la negociación colectiva normas comunes y de remuneraciones, agregando su inciso final que las estipulaciones de estos convenios se tendrán como parte integrante de los contratos individuales que se celebren durante su vigencia con quienes se encuentren afiliados al sindicato. De esta manera, tampoco puede afirmarse que se haya vulnerado el artículo 5º inciso 2º del Código del Trabajo (Considerando 6º). Las modificaciones de un contrato de trabajo deben constar por escrito y que los derechos establecidos en las leyes laborales entiéndase aquí remuneraciones, son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo, normas protectoras del Derecho del Trabajo establecidas a favor de los trabajadores que necesariamente han de ser respetadas, de modo que al no existir antecedente escrito alguno que dé cuenta de un supuesto pacto entre las partes para eximir a la demandada del pago de las referidas asignaciones como establece la sentencia impugnada en su fundamento séptimo, hecho que resulta inmutable dada la causal de nulidad alegada, no es posible, como pretende la recurrente, recurrir a la regla de interpretación de los contratos civiles que invoca, para superar la omisión exigida normativamente. Por otra parte, aún cuando se utilizara dicha regla de interpretación, la conclusión a la que llega la demandada, no es unívoca ni es razonable en materia laboral; de acuerdo a las máximas de experiencia, es sabido que si un trabajador cuestiona su liquidación de remuneraciones, lo que ocurre con regularidad es que simplemente ellas no le sean pagadas, lo mismo que ocurre si se niega a firmar el documento que da cuenta de dicho pago, siendo ésta la verdadera razón por la cual normalmente no se hagan reparos a aquéllas, lo que no equivale a que el pago se encuentre efectuado de manera íntegra o que se haya acordado entre las partes dejar de pagar determinados beneficios o asignaciones. (Considerando 7º).

Corte de Apelaciones de Copiapó, 04/10/2010, Rol: 56-2010

Cita online: CL/JUR/12097/2010

## 52. ANEXO CONTRATO: COMPENSACIÓN EXCEPCIONAL DE SALA CUNA

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_, entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por don(a) \_\_\_\_\_ en su calidad de \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador", y doña \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_ nacido(a) el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_ de profesión u oficio \_\_\_\_\_ de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "la trabajadora", se ha convenido el siguiente anexo de contrato de trabajo.

*PRIMERO.* Existe un contrato de trabajo vigente y suscrito por las partes de fecha \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

*SEGUNDO.* Las partes acuerdan a partir de la fecha del presente anexo incorporar la siguiente cláusula:

"El empleador otorgará a la trabajadora un monto mensual de \$ \_\_\_\_\_ por concepto de bono compensatorio excepcional de sala cuna, hasta que el niño cumpla los dos años de edad.

Lo anterior, en razón a que en la localidad \_\_\_\_\_ donde presta servicios la trabajadora no existe funcionamiento de salas cuna".

Lo anterior, en razón que el menor tiene problemas de salud, que le impiden asistir normalmente a la sala cuna, según certificado médico emitido por el profesional Sr. \_\_\_\_\_, que a continuación se adjunta.

*TERCERO.* El presente anexo se extiende en \_\_\_\_\_ ejemplares, quedando \_\_\_\_\_ en poder del trabajador.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

### INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO

#### Nota

- Se hace presente que en atención al dictamen N° 642 /41, de 05.02.2004, de la Dirección del Trabajo, sólo es procedente el "bono compensatorio" de sala cuna en situaciones excepcionales. Así, por ejemplo, lo ha permitido tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la JUNJI; que se desempeñan en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, quienes viven, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos o cuando prestan servicios en horarios nocturnos.

## **Dictámenes**

### **No se cumple obligación de sala cuna entregando dinero a la madre**

Fecha: 12/08/2003

Este dictamen trata sobre el derecho a sala cuna.

Cita online: CL/JADM/1048/2003

Ord.: N° 3.282/95

Mediante la presentación del antecedente 2) Usted solicita que esta Dirección determine si resulta jurídicamente procedente que la entidad nombrada satisfaga la obligación de proporcionar el servicio de sala cuna que contempla el artículo 203 del Código del Trabajo mediante la entrega de una suma de dinero a la madre trabajadora. Para el caso afirmativo, se requiere se informe si la referida asignación constituiría una remuneración imponible y tributable y si formaría parte integrante de la base de cálculo de las horas extraordinarias y de la indemnización por años de servicios.

Al respecto, cúpleme informar a Usted lo siguiente:

El artículo 203 del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 19.824, publicada en el Diario Oficial de 30 de septiembre de 2002, previene:

"Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a su hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadores.

El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter".

Del precepto legal preinserto se colige que, por regla general, las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras, sin importar edad o estado civil, deben tener salas anexas e independientes del local de trabajo con el objeto de que las mujeres puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras están en el trabajo.

La misma obligación corresponde a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadoras y, en este caso, el mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Por su parte, los incisos 5 ° y 6 ° del mismo precepto, disponen:

"Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles".

De las normas legales transcritas se infiere que, en el evento que el empleador por cualquier motivo no disponga de sala cuna en los términos previstos en el inciso 1 ° de la norma en estudio, cumple con la obligación a que se alude en los párrafos precedentes si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al cual la dependiente lleve a sus hijos menores de dos años, el que debe ser determinado por el empleador, eligiéndolo de entre aquellos que cuentan con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

En estas circunstancias, resulta posible afirmar, de acuerdo con la jurisprudencia uniforme y reiterada emanada de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes números 1.399/76, de 8 de mayo de 2002; 5.952/374, de 9 de diciembre de 1999 y 135/6, de 8 de enero de 1996, que del artículo 203 del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 19.824, publicada en el Diario Oficial de 30 de septiembre de 2002, se infiere que "la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través de tres alternativas:

a) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo.



b) Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, y

c) Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve sus hijos menores de dos años".

Ahora bien, como resulta dable apreciar, el tenor de la norma transcrita y comentada precedentemente es categórico en establecer modalidades específicas para dar cumplimiento a la obligación de tener salas cunas anexas e independientes del local de trabajo, de manera que no resulta jurídicamente procedente otorgar el beneficio aludido en términos distintos a los señalados.

En conformidad a lo expuesto, es forzoso concluir, en armonía con la conclusión contenida en el punto 2) del dictamen N° 8.365/252, de 17 de noviembre de 1987, que el empleador no puede dar por satisfecha la obligación en comento mediante la entrega de una suma de dinero a la madre trabajadora, cantidad supuestamente equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna.

Lo expresado en el párrafo anterior se corrobora si se tiene presente que el beneficio consagrado en el artículo 203 del Código del Trabajo es irrenunciable al tenor de lo dispuesto en los artículos 5 °, inciso 2 ° y 195, inciso 4° del Código del Trabajo.

Acorde con lo anterior, cabe señalar que este Servicio, por medio del dictamen N° 1.399/76, de 8 de mayo de 2002 y con el mérito de las disposiciones legales citadas y comentadas precedentemente, resolvió que "1.- El beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las ley es laborales son, por aplicación del artículo 5 ° del Código del Trabajo, de carácter irrenunciable, por consiguiente, no puede ser objeto de desistimiento por parte de la mujer trabajadora ni ser cambiado por otro".

Sin perjuicio de lo manifestado precedentemente, es del caso hacer presente que esta Dirección ha emitido pronunciamientos anteriores que aceptan, atendidas las especiales características de la prestación de servicios, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna.

Ello por cuanto ha estimado que el ejercicio de los principios de autonomía de la voluntad y libertad de contratación insertos en el Derecho Moderno y consagrados en nuestro ordenamiento jurídico en los artículos 12, 1545 y 1560 del Código Civil, entre otros y en el inciso 3 ° del artículo 5 ° del Código del Trabajo, dejan abierta la posibilidad de que las personas puedan decidir libremente, permitiendo a las partes celebrar los actos o acuerdos que estimen conveniente y facultan, por consiguiente, a la madre trabajadora que labora en ciertas y determinadas condiciones para pactar con su empleador

el otorgamiento de un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna cuando ella no está haciendo uso del beneficio a través de una de las alternativas a que nos hemos referido precedentemente.

En armonía con lo expresado, el Servicio ha concluido, por medio de oficios números 2.587, de 4 de julio de 2003 y 3.717; 2.069 y 1.971, de 11 de noviembre, 4 de julio y 26 de junio de 2002, respectivamente, que no existe inconveniente jurídico para que en las circunstancias antedichas, se otorgue un bono compensatorio por concepto de sala cuna, tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles; que se desempeñan en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, quienes viven, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; que prestan servicios en horario nocturno o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a una sala cuna.

Ahora bien, en la situación que motiva el presente dictamen, no concurre ninguna de las circunstancias excepcionales que han permitido la compensación en dinero del beneficio de sala cuna, razón por la cual, en opinión de la suscrita, en la especie, aquella no resulta jurídicamente procedente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que no resulta jurídicamente procedente que Isapre Río Blanco satisfaga la obligación de proporcionar el servicio de sala cuna que contempla el artículo 203 del Código del Trabajo mediante la entrega de una suma de dinero a la madre trabajadora.

Atendida la conclusión anterior, el presente dictamen no se pronuncia sobre las otras consultas formuladas.

Saluda a Ud.,

María Ester Feres Nazarala,

Abogada, Directora del Trabajo

## **Jurisprudencia Judicial**

### **Recurso de nulidad laboral es una vía procesal excepcional. Apreciación de la prueba conforme la sana crítica**

Sabido es que el recurso planteado, es una vía procesal excepcional, siendo su único objetivo legal, precaver y sancionar la existencia de vicios o excesos constitutivos de nulidad, según las hipótesis causales que la ley taxativamente ha señalado y que hayan influido sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia recurrida y en tal orden de cosas, un detenido análisis del fallo recurrido y particularmente en aquello que latamente se razona en los considerandos octavo, noveno y décimo, permite concluir que en su decisión, la sentenciadora analizando la actuación del fiscalizador, documentos acompañados en parte de prueba y especialmente, el acuerdo de la trabajadora y el empleador sobre la vigencia del beneficio de reemplazo de la sala cuna hasta el mes de diciembre de 2012, por problemas de salud del menor, que no aconsejaban enviarlo a alguna de las salas cunas seleccionadas por la empresa, procedió a resolver que la interpretación a la situación fáctica dada por el fiscalizador, no era la correcta ya que alteraba la voluntad de trabajadora y empleador en relación a lo pactado como beneficio de sala cuna, lo que necesariamente llevó a concluir en la improcedencia de la multa cursada, acogiendo de esta manera las argumentaciones que hiciera valer la reclamante para que ella se dejara sin efecto (Considerando 3 ° )

Corte de Apelaciones de Santiago, 17/04/2014, Rol: 1737-2013

Cita online: CL/JUR/1435/2014

**Reclamación judicial de multa (acogida).  
Sala cuna. Empleador es responsable de establecer modalidad que sea practicable por la trabajadora; Empleador debe pagar gastos de traslado, sin esperar a que trabajadora solicite reembolso; Modificación de horario de trabajadora, para uso apropiado de sala cuna, justifica rebaja de la multa**

A juicio de esta juez, la discusión se centra específicamente en dilucidar si con la conducta adoptada por la demandante respecto de su dependiente, vulnera a no las reglas del Código del Trabajo relativas a la salas cunas, artículos 203 a 208 del Código ya citado. En este orden de ideas, se tiene en cuenta que el beneficio de sala cuna como todos aquellos derechos establecidos en el Código del Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5° inciso segundo del Código del Trabajo, son irrenunciables mientras subsista la vinculación laboral. En este sentido, el empleador se encuentra obligado a otorgar el beneficio de sala cuna a sus trabajadoras que lo necesiten, y además, tiene la opción de escoger la modalidad para

cumplir con su obligación, es decir, si la forma en que lo otorga, se torna imposible para dar íntegro cumplimiento al beneficio, deberá solucionar el problema implementando otra modalidad, persistiendo la obligación de otorgar el beneficio en la forma que resulte realizable. Que el espíritu de las reglas que regulan esta materia se inspira en la idea de que la empresa y la sociedad deben garantizar a las mujeres trabajadoras la compatibilidad entre el trabajo que realizan y la maternidad. En este sentido al no otorgar el beneficio de sala cuna argumentando que fue la trabajadora quien eligió la sala cuna, endosa en la trabajadora una responsabilidad que por ley le corresponde a él de conformidad a las reglas imperativas que regulan la materia. Por su parte, y como se señaló, el empleador debe buscar la mejor forma de dar cumplimiento a este beneficio respecto de sus trabajadoras, es decir, en la especie, si la trabajadora buscó un jardín infantil que atendía de lunes a viernes, sabiendo que su jornada incluía los días sábados debió compensar el dinero que por sala cuna correspondería a dicho día, o bien buscar otro lugar para que ella dejara a su hijo, o derechamente cambiar la jornada laboral de la dependiente, todo con miras a dar íntegro cumplimiento a lo que le ordena el legislador, última opción que tomó luego de realizada la fiscalización y cursada la multa. El inciso del artículo 203 que establece la obligación de pagar los gastos que se incurra en locomoción para el traslado del menor, no es una norma de aquellas denominadas imperativas de requisito, como argumenta la reclamante, al señalar que para pagar los gastos es necesario cumplir la condición de haber incurrido efectivamente en ellos y esperar que la trabajadora solicite reembolso. En efecto, la regla obliga a pagar al empleador los gastos que signifique el traslado, y para dar cumplimiento a ello, la empresa debe exigir la documentación pertinente a la trabajadora si decide pagar contra boleta o bien acordar un monto fijo con ella por este concepto. Luego de cursada la multa la empresa cambió el horario de trabajo de la trabajadora denunciante, para dar cumplimiento a la normativa transgredida por su parte, circunstancia que a esta juez parece adecuado para rebajar la multa impuesta en un 40%. (Considerandos 6 ° a 12 ° de la Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo)

Juzgado del Trabajo, 21/03/2014, Rol: I-485-2013

Cita online: CL/JUR/290 5/2014

### **Indemnización por años de servicios. Concepto de remuneración. Asignación de sala cuna**

El concepto de última remuneración mensual devengada queda subordinado, en todo caso, a la definición que la ley da del término remuneración, de modo que no podrían incluirse prestaciones o estipendios que, por mandato de una norma general, como lo es el artículo 41 del Código Laboral, tengan como fin devolver o restituir gastos o financiar prestaciones eventuales o esporádicas, como puede ocurrir con la asignación ayuda por sala cuna en la medida que efectivamente cumpla ese

propósito. En tal caso, claramente, no puede ser incluida dentro del concepto última remuneración mensual devengada (Considerando 3 °). Al tener la remuneración, que es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, naturaleza retributiva, es decir, se paga al trabajador como contrapartida a los servicios personales que éste presta en virtud del contrato de trabajo, elemento que permite diferenciarlo de otros estipendios que pueden pagarse al trabajador pero cuyo contenido no es retributivo, debe concluirse, por lo razonado, que la asignación ayuda por sala cuna que la actora percibía de la demandada, por un hecho eventual y esporádico como es la maternidad, no exhibe un carácter retributivo, sino que tuvo, como único y exclusivo objeto, dar cumplimiento a la normativa legal que ordena al empleador brindar protección de la maternidad, por lo que no pudo ser considerada dentro del concepto última remuneración mensual devengada a que alude el artículo 172 del Código del Trabajo. (Considerando 6 °)

Corte de Apelaciones de Santiago, 04/09/2008, Rol: 6269-2007

Cita online: CL/JUR/4690/2008

### **Otorgar beneficio laboral a trabajador a honorarios no permite configurar relación de trabajo**

Estos sentenciadores arriban a la convicción de que la prestación de los servicios lo fue bajo condiciones que no pueden asimilarse a aquellas que están regidas por el Código del Trabajo. La conclusión que antecede no se ve alterada por el hecho de que en su condición de diseñadora la actora haya debido cumplir instrucciones para el cometido que le era encargado, ni tampoco por la circunstancia de que se le hubiere hecho extensivo un beneficio, como lo fue el que recibió por un período para que su hijo accediera a sala cuna, pues ello, por sí solo, es insuficientes para calificar el vínculo como una relación sometida a la legislación laboral. (Considerando 4°)

Corte de Apelaciones de Santiago, 05/08/2008, Rol: 5412-2007

Cita online: CL/JUR/3095/2008

## **53. ANEXO CONTRATO: ESTABLECE SISTEMA DE TURNOS ROTATIVOS**

Trabajador Sr \_\_\_\_\_ .

En \_\_\_\_\_ , a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ 20\_\_\_\_ entre \_\_\_\_\_ (nombre o razón social), representada por don \_\_\_\_\_ (gerente/representante legal); y don \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_ , quienes en adelante se

denominarán "el empleador" y "el trabajador", respectivamente, convienen en la siguiente modificación del contrato de trabajo existente y vigente entre las partes:

1.- Existe un contrato de trabajo vigente y suscrito por las partes con fecha \_\_\_\_ de \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ .

2.- A partir de la fecha del presente anexo las partes acuerdan reemplazar la cláusula N° \_\_\_\_ del contrato de trabajo, por la siguiente:

\_\_\_\_\_. - La jornada semanal ordinaria de trabajo será de \_\_\_\_ horas semanales, en turnos diarios rotativos alternados semana a semana, de acuerdo a la siguiente distribución:

TURNO 1 lunes a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ horas;

TURNO 2 lunes a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ horas.

La jornada diaria será interrumpida por un descanso de \_\_\_\_ minutos, destinado a la colación, tiempo que (no) será imputable a la jornada diaria de trabajo.

3.- El presente anexo se extiende en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada parte.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículo 11.

##### **Jurisprudencia judicial**

**Acción de reclamación judicial de multa  
(acogida parcialmente). El alcance de la expresión turnos rotativos.  
Normas sobre descansos no admiten reparación  
retroactiva sino posterior**

Resulta necesario determinar si la empresa está sujeta al sistema de turnos rotativos o si simplemente la distribución horaria de la jornada de trabajo corresponde a bloques horarios como lo ha afirmado la Inspección del Trabajo, dado que sólo en esta última hipótesis correspondería la aplicación de la multa reclamada, conforme a lo establecido en el artículo 36 del Código el Trabajo. Pues bien, claro está que el Código del Trabajo no

define lo que debe entenderse por turnos rotativos, y el dictamen N° 3.709/074 de 16 de septiembre de 2011 de la Dirección del trabajo, citado por la reclamada tampoco lo define, por lo que necesariamente debe darse a estos términos su sentido natural y obvio, recurriendo en este caso al Diccionario de la Real Academia Española, que define la palabra turno como el orden según el cual se suceden varias personas en el desempeño de cualquier actividad o función, y rotativos, en su primera acepción que da vueltas alrededor de un eje y en otra "alternancia en las noticias, supuestos, etc.", no siendo exigible que los turnos abarquen las 24 horas del día, como lo sostiene la reclamada, por lo que a juicio del tribunal en el caso sub lite existe distribución de jornada en dos turnos rotativos diurnos indicándose su distribución y horarios en los respectivos contratos de trabajo, comprendiendo incluso el segundo turno como horario de término las 22:00 horas, corroborado ello por el registro de asistencia incorporado, distribución que claramente está dada por el horario de funcionamiento de la reclamante, esto es de 8:30 a 22:00 hrs. Por ello y conforme a lo preceptuado en el artículo 36 del Código del Trabajo, no es exigible al reclamante que el día previo al inicio de los descansos los trabajadores deban iniciar los mismos a las 21:00 horas, ello claramente a condición que el exceso no afecte el día de descanso en su integridad, por lo que estima esta sentenciadora que la Inspección del Trabajo ha incurrido a este respecto en un error de hecho, al encontrarse las trabajadoras sujetas a un sistema de turnos rotativos, por lo que la resolución de multa aplicada (...). (Considerando 6 ° )

Juzgado del Trabajo, 28/02/2014, Rol: I-150-2013

Cita online: CL/JUR/2894/2014

**Días de descanso. Excepción a descansos  
son las alteraciones horarias que se produzcan con  
motivo de la rotación en los turnos de trabajo**

Conforme al inciso primero del artículo 35 del Código del Trabajo, los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días. El descanso dominical y en día festivo comienza, conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del mismo cuerpo legal, a más tardar a las 21 horas del día anterior y termina a las 6 horas del día siguiente. Sin embargo, dicha norma admite una excepción, esto es, las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo. En efecto, el legislador permite que, en el evento que en la empresa hubiere un sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos puedan abarcar parte de aquellas horas en que rige el descanso, lo que se traduce en que los trabajadores sujetos a dicho sistema de turnos pueden prestar servicios entre las 21:00 horas y las 24:00 horas del día que precede al día de descanso y entre las 00:00 horas y las 06:00 horas del día que sigue al día de descanso; pero, en caso alguno, autoriza la prestación de servicios entre las 00:00 horas y las 24:00 horas del

día domingo o festivo, puesto que tal posibilidad no importaría una simple alteración horaria sino que una verdadera excepción al descanso dominical y en días festivos, que, por cierto, no se encuentra establecida en el texto legal citado. En razón de lo anterior, la jornada del día sábado o del día que precede a un festivo puede extenderse después de las 21:00 horas cuando en la empresa existen turnos rotativos de trabajo; pero, no pueden comprender parte alguna del día domingo o festivo que son de descanso absoluto, salvo que se trate de las actividades mencionadas en el acápite final del artículo 35 del Código del Trabajo. (Considerando 2º )

Corte de Apelaciones de San Miguel, 13/03/2013, Rol: 24-2013

Cita online: CL/JUR/3181/2013

#### 54. ANEXO CONTRATO: MODIFICACIÓN DE CIUDAD O LOCALIDAD

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_, entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por don(a) \_\_\_\_\_ en su calidad de \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador", y don(a) \_\_\_\_\_ de nacionalidad \_\_\_\_\_ nacido(a) el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_ de profesión u oficio \_\_\_\_\_ de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

1º.- Existe un contrato de trabajo vigente y suscrito por las partes de fecha \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

2º.- Las partes acuerdan a partir de la fecha del presente anexo modificar la cláusula N° \_\_\_\_\_ del contrato de trabajo por la siguiente:

3º.- El trabajador se compromete a desempeñar las labores de \_\_\_\_\_ en la sección o departamento de \_\_\_\_\_. En el recinto de la industria o establecimiento \_\_\_\_\_ (sucursal) de propiedad del empleador, ubicado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ comuna de \_\_\_\_\_ ciudad de \_\_\_\_\_ con los deberes y atribuciones que el empleador le asigne o a cualquier otro trabajo similar que se le encomiende.

4º.- El presente anexo comienza a regir desde \_\_\_\_\_ (o esta misma fecha).



5 °.- El presente anexo se extiende en \_\_\_\_\_ ejemplares, quedando \_\_\_\_\_ en poder del trabajador.

---

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículo 11.

##### **Jurisprudencia judicial**

#### **Cambio del lugar de prestación de servicios por parte del empleador no afecta el funcionamiento del sindicato. Rechazo a denuncia por práctica antisindical**

Es dable tener en consideración que en el motivo cuarto se dejaron establecidos los hechos no controvertidos, luego en el considerando decimotercero se establece que los hechos denunciados no afectaron el funcionamiento del sindicato, no se separó ilegalmente al trabajador aforado y no hubo negación de otorgar el trabajo convenido por parte del empleador. Asimismo, en el motivo Duodécimo, el sentenciador concluye que el actor, como dirigente sindical de la empresa —situación establecida en el motivo Noveno— en cuestión, debió "haberse enterado sí o sí" de la situación de cambio del lugar de prestación de servicios. De lo antes expuesto se colige que en la sentencia impugnada se le reconoce la calidad de dirigente sindical al actor, como también que este tenía conocimiento de la situación ocurrida en la empresa y que lo obrado por el empleador no afectó el funcionamiento del sindicato, no se separó ilegalmente al trabajador aforado y no hubo negación de otorgar el trabajo convenido por parte del empleador, supuestos fácticos que hacen imposible entender violentados por la sentenciadora las normas legales e internacionales citadas por el recurrente. A partir de los mismos supuestos fácticos relacionados en el considerando anterior, corresponde desechar la última causal de nulidad puesto que la sentencia hay que entenderla como un todo integral y en la especie, según se deja constancia en el motivo duodécimo, se acreditó que la demandada dejó de operar el terminal en que prestaba funciones el actor de tal forma que descartada la existencia de una práctica antisindical por parte de la denunciada correspondía dar aplicación a la normativa precisa para la situación concreta que reclamó el denunciante, que fue lo que hizo la sentenciadora, dando a las normas reclamadas por el recurrente una

aplicación e interpretación coherente con los supuestos fácticos establecidos. (Considerandos 5 ° y 6 ° )

Corte de Apelaciones de Santiago, 16/04/2014, Rol: 209-2014

Cita online: CL/JUR/1394/2014

**Ius variandi. Elemento de la naturaleza del contrato de trabajo. Norma de orden público. Irrenunciabilidad de los derechos laborales en tanto vigente la relación laboral. Menoscabo económico**

Al efecto, el art. 12 del C. del Trabajo establece el ius variandi del empleador en los siguientes términos: "El empleador podrá 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.". Luego, dicha norma constituye un elemento de la naturaleza del contrato de trabajo, por cuanto le pertenece sin necesidad de expresión alguna (art. 1444 del C. Civil). Incluso las propias partes han incluido expresamente la siguiente cláusula en el contrato de trabajo: "(...) el trabajador podrá ser trasladado a solicitud del empleador a labores similares, por causa justificada, sin que ello importe menoscabo para el trabajador" (vid. Parte final de la cláusula primera del contrato de trabajo de fecha 18 de marzo de 2011". Así las cosas, establecida la obligación contractual del empleador en orden a respetar los límites del Ius Variandi, norma de orden público que no se encuentra a disposición de las partes jurídicamente, lo cual se refuerza con el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en tanto vigente la relación laboral, corresponde revisar si el traslado de local de la actora desde el local de Chicureo hacía el local de Compañía se aviene con las limitaciones señaladas en el art. 12 del C. del Trabajo. En primer término, se ha alegado por la actora un cambio de funciones perjudicial, pues se habría rebajado su jerarquía en la empresa al volvérsela a asignar el cargo de vendedora. Al respecto, se ha establecido que siempre la actora ejerció las mismas funciones de vendedora y que adicionalmente mientras trabajó en Chicureo se le asignaron otras labores consistentes en apertura y cierre de local y manejo de la alarma, labores accesorias, que a juicio de este Tribunal, no alcanzan a desvirtuar el hecho de que la actora siguió siendo en los hechos una vendedora de la empresa. Es por ello, que se descartará este incumplimiento contractual imputado. A mayor abundamiento, el propio testigo de la actora señaló que sobre los vendedores únicamente se encuentran los supervisores. Por otra parte, se ha acusado la producción de un menoscabo económico, por cuanto la actora ha visto rebajada sus remuneraciones al perder los bonos de \$ 150.000 y \$ 60.000. Ahora bien, este menoscabo económico ha sido fehacientemente establecido, pues no se ha controvertido la pérdida de tales bonos, y toda la prueba conduce a su conclusión. (Considerando 8 ° )

**Empleador puede alterar lugar donde se prestaran los servicios siempre que no cause menoscabo al trabajador**

El empleador invoca haber hecho uso de la facultad contenida en el artículo ya citado (artículo 12 inciso primero del Código del Trabajo), la cual tiene límites y, por tanto, debe desecharse la alegación del recurrente relativa a que en la sentencia hubiere efectuado una errónea aplicación del derecho en relación a lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo, referido al ius variandi que posee el empleador, pues la circunstancia que se comunicara el traslado desde la comuna de Talagante a la de Estación Central, es evidentemente un menoscabo para las trabajadoras, atendido principalmente la distancia entre esas comunas, el costo del traslado, la remuneración de las mismas y la labor desempeñada, tal como lo razona la señora Juez en motivo décimo del fallo que se revisa, por lo que claramente dicha variación del lugar de trabajo, no se encuentra comprendida dentro de la facultad legal ya referida, sino más bien una modificación unilateral del contrato, lo cual se encuentra prohibido conforme a su definición establecida en el artículo 7 ° del Código del Trabajo, la cual en todo caso se realizó una vez que se había comunicado a las trabajadoras el término de la relación laboral. (Considerando 7 °)

Corte de Apelaciones de San Miguel, 25/08/2011, Rol: 224-2011

Cita online: CL/JUR/6853/2011

**Ius variandi. Aplicación no debe importar menoscabo al trabajador**

El artículo 12 del Código del Trabajo consagra el denominado "ius variandi" que permite al empleador alterar el sitio o recinto en que deban prestarse los servicios del trabajador, bajo la condición que tal alteración no importe menoscabo para el trabajador (Considerando 3 °). La situación antes anotada constituye fehacientemente un desmedro económico que la trabajadora no se encuentra obligada a soportar pues atenta contra lo dispuesto en el artículo 12 del Código del ramo y en su contrato, de modo que la Inspección del Trabajo al constatar la situación de hecho antes señalada y ordenar a la empresa que reponga en sus antiguas funciones en la clínica a la empleada, ha obrado dentro de la esfera de sus atribuciones pues se ha limitado a disponer la restauración del imperio de los derechos laborales de la trabajadora, sin que se advierta en su actuar ilegalidad o arbitrariedad que afecte alguna garantía constitucional de la recurrente. (Considerando 5 °)

Corte Suprema, 05/06/2012, Rol: 3090-2012

Cita online: CL/JUR/1035/2012

**Análisis voto disidente.**  
**Ius variandi puede ser ejercido en forma abusiva**

Efectivamente el ius variandi, como toda potestad del empleador, puede ser ejercido en forma abusiva, lo que puede configurarse si no reúne los requisitos legales o cuando es utilizado en forma desviada, sin atender a su finalidad, por ejemplo, como medida disciplinaria, constituyendo sin duda por sólo este hecho un menoscabo cierto para el trabajador afectado. (Considerando 3º del voto disidente)

Corte de Apelaciones de Santiago, 11/07/2011, Rol: 2580-2010

Cita online: CL/JUR/5568/2011

**55. ANEXO CONTRATO: PERMISO PARA ALIMENTAR AL MENOR**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_, entre \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por  
don(a) \_\_\_\_\_ en su calidad de \_\_\_\_\_, cédula de identidad  
Nº \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_,  
Nº \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en  
adelante se denominará "el empleador", y don(a) \_\_\_\_\_, de  
nacionalidad \_\_\_\_\_ nacido(a) el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, cédula de identidad  
Nº \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ profesión \_\_\_\_\_ u  
oficio \_\_\_\_\_ de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en  
calle \_\_\_\_\_, Nº \_\_\_\_\_, comuna  
de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente  
de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha  
convenido el siguiente contrato de trabajo.

1.- Existe un contrato de trabajo vigente y suscrito por las partes de  
fecha \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_.

2.- Las partes acuerdan a partir de la fecha del presente anexo incorporar la  
siguiente cláusula:

La trabajadora tendrá derecho a disponer dentro del horario de trabajo de una  
hora de tiempo para alimentar a su hijo, tal hora será utilizada de la siguiente  
forma: \_\_\_\_\_. Hasta que su hijo cumpla los 2 años de  
edad, tiempo que se imputará a la jornada de trabajo.

3.- El presente anexo se extiende en \_\_\_\_\_ ejemplares, quedando \_\_\_\_\_ en poder del trabajador.

\_\_\_\_\_  
Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO

##### Normativa asociada

— Código del Trabajo: artículos 11 y 206.

### 56. ANEXO DE CONTRATO: CAMBIO DE FUNCIONES

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_, entre \_\_\_\_\_ (razón social), RUT \_\_\_\_\_, representada por don(a) \_\_\_\_\_ en su calidad de \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el empleador", y don(a) \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_ nacido(a) el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ profesión \_\_\_\_\_ u oficio \_\_\_\_\_, de estado civil \_\_\_\_\_, domiciliado en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_, procedente de \_\_\_\_\_, que en adelante se denominará "el trabajador", se ha convenido el siguiente anexo de contrato de trabajo:

1.- Existe un contrato de trabajo vigente y suscrito por las partes de fecha \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_.

2.- Las partes acuerdan a partir de la fecha del presente anexo modificar la cláusula N° \_\_\_\_ del contrato de trabajo por la siguiente:

El trabajador se compromete a desempeñar las labores de \_\_\_\_\_ en la sección o departamento de \_\_\_\_\_ en el recinto de la industria o establecimiento de propiedad del empleador, ubicado en calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ comuna \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ ciudad de \_\_\_\_\_ con los deberes y atribuciones que el empleador le asigne o a cualquier otro trabajo similar que se le encomiende.

3.- El presente anexo se extiende en \_\_\_\_\_ ejemplares, quedando \_\_\_\_\_ en poder del trabajador.

---

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículo 11.

##### **Jurisprudencia judicial**

#### **Despido indirecto. Ius variandi. Menoscabo a que se refiere artículo 12 del Código del Trabajo no requiere ser necesariamente económico.**

##### **Nulidad rechazada**

En la carta de término de la relación laboral dirigida al empleador, la trabajadora señaló que la modificación de la naturaleza de sus funciones le generó un menoscabo, ya que debió prescindir de las horas de sus clases para realizar labores que no son pertinentes a ellas y ajenas a su contrato de trabajo. El menoscabo a que se refiere la norma legal contenida en el artículo 12 del Código del Trabajo no requiere ser necesariamente económico, sino que puede tratarse de un menoscabo moral, lo que en el hecho ha dado por acreditado el Tribunal de la instancia, desde que establece que se le asignaron funciones que no estaban dentro de sus conocimientos específicos. De esta forma, y atentos a que en razón de la causal de nulidad invocada no le es dable a este Tribunal de nulidad modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, que se han venido refiriendo, no es posible alterar la calificación jurídica de los hechos pues ello implicaría incurrir en la conducta que expresamente prohíbe la norma legal, desde que el tribunal ha dado por establecido el incumplimiento contractual y el menoscabo sufrido por el trabajador. Es cierto que son cuestiones de hecho la existencia de la obligación contractual y su incumplimiento, y que la gravedad de este importa una cuestión de derecho, una calificación jurídica de los hechos; sin embargo, ha sido la gran cantidad de horas semanales que debía dedicar la demandante a estas nuevas funciones, lo que principalmente motivaron al sentenciador a considerar los hechos revestidos de la gravedad necesaria para dar por configurada la causal de despido, razonamiento que no aparece como digno de reproche a través del presente recurso. (Considerando 10 ° )

Corte de Apelaciones de Rancagua, 09/05/2014, Rol: 17-2014

Cita online: CL/JUR/2251/2014

### **Despido indirecto (rechazado). Condiciones para el uso del ius variandi, establecido en el artículo 12 del Código del Trabajo**

El despido indirecto representa efectivamente una terminación de contrato de trabajo, decidida por el trabajador, pero ella no es atribuible a su sola voluntad, en términos de equipararla a una renuncia al empleo, sino su causa obedece a la actitud del empleador de haber configurado una causal de caducidad de contrato imputable a su conducta. En lo que respecta a la naturaleza de la obligación infringida por el empleador en este caso, la misma se refiere al conjunto de obligaciones y deberes que con ocasión de los servicios establece la ley, la voluntad de las partes y la propia naturaleza del vínculo; la gravedad en este caso viene dada por la magnitud de la misma, y que justifique necesariamente el cese del vínculo contractual, considerándose con ello no sólo el carácter ocasional o permanente de la infracción que se imputa, sino que también el perjuicio ocasionado al trabajador, reaccionando de esta manera con la determinación de romper el vínculo contractual que los unía. Sin embargo, el empleador está facultado para alterar la naturaleza de las funciones 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 un menoscabo para el trabajador, conforme lo señala el artículo 12 del Código del Trabajo, así las cosas, podemos inferir entonces que la modificación unilateral de los servicios será un incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo al empleador, solo en el evento que el empleador se exceda en la facultad del artículo 12 del Código del Trabajo, es decir, que la modificación ocasione un perjuicio al trabajador. (Considerando 6º)

Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 06/11/2013, Rol: O-3085-2013

Cita online: CL/JUR/3447/2013

### **Inspecciones del Trabajo. Funciones. Interpretación de los contratos es una cuestión de hecho privativa de los jueces del fondo. Hechos de la causa. Fundamentos del recurso de nulidad deben guardar estricta relación con la causal invocada**

Cabe tener presente que el legislador ha investido de especiales atribuciones a las Inspecciones del Trabajo para conocer del cumplimiento de la legislación laboral y, en determinadas circunstancias, para conocer de situaciones de hecho, quedando los actos administrativos emanados de dicha institución sujetos al sistema de revisión por parte de los tribunales de justicia, con el objeto preciso de garantizar protección a trabajadores y empleadores, como ocurre en el caso del artículo 12 del Código del Trabajo, relativo al ius variandi (Considerando 7º). Como sostienen mayoritariamente la doctrina y la jurisprudencia, la interpretación de los contratos, por regla general, es una cuestión de hecho, privativa de los jueces del fondo, que no

puede ser tocada a través del recurso sub iudice. De lo razonado, se colige que no existe vulneración de ley, al concluir la sentenciadora a quo que la referida cláusula contractual no se ajusta a derecho (Considerando 11º ). Habiendo declarado el a quo, que la cláusula relativa a las funciones del trabajador no se ajusta a derecho, conclusión que no puede ser alterada por esta Corte, y establecido por el tribunal del mérito que ha habido menoscabo para el trabajador, resulta que el fundamento esgrimido por la recurrente no se condice con la causal invocada, sino con la contenida en la letra c) del artículo 478 del Código en comento pues se ha hecho una calificación jurídica, alteración de funciones que ha causado menoscabo al trabajador, que debería ser alterada por esta Corte sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior. Así las cosas, el recurso interpuesto no puede prosperar, ya que se trata de un medio de impugnación de carácter extraordinario, cuyos fundamentos deben guardar estricta relación con la causal invocada, lo cual no ocurre en el caso de autos, pues se ha errado en tal invocación. (Considerandos 13º y 14º )

Corte de Apelaciones de San Miguel, 09/10/2013, Rol: 256-2013

Cita online: CL/JUR/2245/2013

**Presupuestos ius variandi. Sola división o disminución de funciones no configura ejercicio ilegítimo del ius variandi**

En tal sentido, el "ius variandi" implica una necesaria movilidad al poder de dirección que debe ser ejercido dentro de ciertos límites, puesto que precisamente se trata de una modificación unilateral de un contrato de trabajo. Tales límites vienen dados en primer término por condiciones objetivas que establece la ley y luego por la racionalidad en que se ejerza por el empleador. En efecto, el empleador puede alterar la naturaleza de los servicios del trabajador o el lugar donde estos deben prestarse siempre y cuando: a) Se trate de labores similares o que el sitio o recinto queden dentro del mismo lugar o ciudad; y b) que la alteración no produzca menoscabo para el trabajador (Considerando 10º ). Cuando el sentenciador estima como "menoscabo" la sola división o disminución de funciones de la trabajadora, constitutivo de la limitación del artículo 12 del Código del Trabajo, ha realizado una errada calificación de los hechos que se han tenido como establecidos en la sentencia, específicamente en los considerandos undécimo a décimo tercero (reiterado) y que se han reproducido en el fundamento 8º ) de la presente sentencia, cuando al contrario, ellos no pueden calificarse como un menoscabo de las funciones que desempeña la trabajadora, sino como el legítimo ejercicio del "ius variandi" que le faculta la norma legal referida. (Considerando 14º )

Corte de Apelaciones de Concepción, 24/01/2013, Rol: 314-2012

Cita online: CL/JUR/262/2013



**No es procedente la recolocación  
no consentida de trabajador en área distinta  
a la estipulada en contrato si ello le significa  
un menoscabo económico**

Que a través de los informes de fiscalización y Resolución N° 84 de 17 de agosto de 2011, emanada de la Dirección del Trabajo, ha quedado suficientemente acreditado que la recolocación de la actora al área de soporte y configuración, le significó un menoscabo económico, pese al ofrecimiento efectuado por la demandada en relación al cambio de funciones con similares condiciones contractuales, incluso en la parte de sus remuneraciones (fija y variable). Que en virtud de lo anterior, la circunstancia que la modificación planteada por la demandada a la actora le significó un menoscabo económico, pese al ofrecimiento efectuado, esta sentenciadora de clara el derecho al pago del bono mensual, por la suma solicitada, esto es, \$ 501.554, monto que corresponde además al promedio del bono de incentivo de los tres últimos meses completos trabajados por la actora, el que adquiere a partir del propio ofrecimiento efectuado por la demandada en misiva de 7 de junio de 2011, el carácter de fijo para lograr el fin esperado, esto es, no producir detrimento en su remuneración. Que asimismo igual carácter debe adquirir el concepto de enterado por la demandada por semana corrida, toda vez que si bien en sus inicios, aquel monto surgió en base a la variabilidad de la remuneración de la actora, conforme a lo dispuesto en el artículo 45 y 42 letra a) del Código del Trabajo, dada la función desempeñada en la empresa por la misma demandante, dado los cambios experimentados al interior de la misma y considerando la promesa ofrecida por la demandada, este debe mantenerse. Por lo demás cabe señalar que este monto no resulta de una petición antojadiza de la actora, como lo indica la demandada, sino que por el contrario surge de la compensación efectuada por el menoscabo económico experimentado por la trabajadora respecto de la decisión unilateral del empleador en cuanto al cambio de sus funciones, y que no obstante ser este monto el resultado de una solución de equilibrio, por cuanto seguramente la naturaleza de los actuales servicios ya no le generan a la actora una parte variable en su remuneración, se ajustan a la equidad con la finalidad de salvaguardar el menoscabo ya aludido. (Considerando 7 °)

Juzgado del Trabajo, 10/02/2012, Rol: O-3784-2011

Cita online: CL/JUR/1422/2012

**Facultad del empleador para  
alterar naturaleza de los servicios no puede  
importar un menoscabo para el trabajador**

Sin perjuicio de la facultad del empleador para alterar la naturaleza de los servicios que alega en su favor, es el mismo artículo 12 del Código del

Trabajo el que la limita, al señalar que tal variabilidad no puede importar un menoscabo para el trabajador, de modo tal que al imponer a la actora cambios que no se explicitaron debidamente en un anexo del contrato que los contemplaban, además de una disminución de su jornada laboral, con el necesario menoscabo en sus remuneraciones, no puede considerarse que las dificultades de asimilación a futuras tareas, que parecen derivarse de lo manifestado por la testigo de la demandada, configuren la causal de abandono del trabajo del N° 4 del artículo 160 del código del ramo, toda vez que no se ha probado ninguna de las situaciones que la contemplan. (Considerando 6 ° )

Corte de Apelaciones de Santiago, 13/06/2011, Rol: 2964-2010

Cita online: CL/JUR/4810/2011

**Despido indirecto. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Ius variandi. Menoscabo al trabajador. Cambio en la naturaleza de los servicios. Cláusula tácita o de regla de conducta. Ius resistendi. Procedimiento especial para la calificación del ius variandi como abusivo**

La circunstancia de que el empleador por razones organizativas, haya decidido unilateralmente que el trabajador debía servir una función distinta a la que estaba realizando, pero coincidente con la que alguna vez se pactó, evidentemente constituye una alteración de la relación laboral, calificable desde el punto de vista legal como ejercicio de un ius variandi empresarial. El legislador ha establecido en el artículo 12 del Código del Trabajo un procedimiento especial para la calificación del Ius Variandi como abusivo; luego el trabajador que se estime que le afecta tal situación debe utilizar el procedimiento referido, luego de lo cual, si dentro de ese procedimiento, se concluye el ejercicio abusivo de las facultades empresariales, surgen para el trabajador la posibilidad de ejercer lo conocido como ius resistendi o impetrar la vía del despido indirecto, no antes. (Considerandos 6 ° y 7 ° )

Juzgado de Letras del Trabajo, 21/03/2011, Rol: O-3404-2010

Cita online: CL/JUR/7233/2011

**Procede despido indirecto si trabajador es cambiado de funciones fuera de los límites del artículo 12 del Código del Trabajo**

Al haber la referida empleadora cambiado sus funciones a la trabajadora, fuera de los límites del artículo 12 del Código del Trabajo, conforme se concluyó por la Inspección del Trabajo en una resolución no impugnada de acuerdo al inciso final de la citada disposición, se ha demostrado que la demandada principal efectivamente incurrió en un incumplimiento grave de

sus obligaciones, de suerte que el despido indirecto de que fue objeto la demandante está ajustado a derecho. (Considerando 3º )

Corte de Apelaciones de Santiago, 05/10/2009, Rol: 9631-2008

Cita online: CL/JUR/1804/2009

### **Modificación unilateral de las condiciones del contrato. Necesidad del consentimiento del trabajador**

La empleadora, correspondiéndole la carga de la prueba, no acreditó que se haya producido una modificación en las condiciones del contrato de trabajo con el consentimiento del trabajador, razón por la que el recurso de casación en el fondo adolece de manifiesta falta de fundamento. (Considerando 3º )

Corte Suprema, 09/04/1996, Rol: 1209-1996

Cita online: CL/JUR/952/1996

### **No incumple gravemente obligaciones empleador por variación de contrato a labores similares que no causan menoscabo**

El empleador no incurrió en incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo, lo que no está acreditado, porque la gravedad que se debió establecer dice relación con la facultad que tenía el empleador de ejercer el ius variandi cambiando la naturaleza de los servicios y que éstos no fueran similares y por ende abusivos y, como consecuencia de ello, se le haya causado al trabajador un menoscabo. (Considerando 15º )

Corte de Apelaciones de Concepción, 06/09/2010, Rol: 81-2010

Cita online: CL/JUR/6747/2010

## **57. ANEXO DE CONTRATO: ACUERDO DESCUENTO DE REMUNERACIONES**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ , entre \_\_\_\_\_ (nombre o razón social), representada (o) por don (doña) \_\_\_\_\_, en su calidad de \_\_\_\_\_ (gerente/representante legal); y don (doña) \_\_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, en su calidad de trabajador (a) dependiente, se ha convenido lo siguiente:

1º.- El(la) trabajadora fue contratado por la empresa con fecha \_\_\_\_ de \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ , quien desempeña en la actualidad el cargo (la función) de \_\_\_\_\_ .

2 °.- El(la) trabajador de acuerdo a su respectivo contrato de trabajo percibe una remuneración bruta mensual de\_\_\_\_\_ (\$ \_\_\_\_\_).

3 °.- El empleador otorgará un préstamo o mutuo al trabajador para financiar gastos relacionados con \_\_\_\_\_ (pago de dividendo hipotecario y/o de ahorro para la vivienda, y/o educación personal o de los familiares señalados en el art. 58 del Código del Trabajo por la suma de \$ \_\_\_\_\_, sin cobro de intereses.

4 °.- El(la) trabajador solicita, de acuerdo al artículo 58 del Código del Trabajo, al empleador le efectúe el(los) siguiente(s) descuento(s) de su remuneración mensual:

La suma de \$ \_\_\_\_\_ para ser pagada en su nombre a \_\_\_\_\_ por concepto de dividendo hipotecario, hasta el mes de \_\_\_\_ \_ .

La suma de \$ \_\_\_\_\_ para ser pagada en su nombre a \_\_\_\_\_ por concepto de cuota de ahorro para la vivienda, hasta el mes de \_\_\_\_ \_ .

El empleador acepta efectuar los descuentos mencionados con anterioridad, los que serán pagados directamente por él, en cheque nominativo a nombre de la entidad beneficiaria.

5 °.- Las partes convienen en forma expresa que el total de los descuentos mencionados tendrán en total como límite máximo el 30% de la remuneración bruta del trabajador, de acuerdo a lo establecido en el inciso 2 ° del artículo 58 del Código del trabajo.

\_\_\_\_\_

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículo 58.

##### **Dictámenes**

##### **Descuentos unilaterales de remuneraciones**

Fecha: 02/11/2005

Este dictamen señala que no procede que el empleador fundado en una cláusula contractual, ya sea en un contrato individual o colectivo de trabajo,

unilateralmente efectúe descuentos a las remuneraciones de sus trabajadores choferes por concepto de daños y deterioros a los camiones, elementos de trabajo o bienes de su propiedad.

Cita online: CL/JADM/834/2005

Ord.: Nº 4.676/116

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de antecedente 1), que emita un pronunciamiento sobre la legalidad de los descuentos efectuados por el empleador en razón de la cláusula sexta del contrato colectivo vigente en la empresa, referidos al cuidado de los bienes de la empresa.

La citada cláusula del contrato colectivo vigente, denominada del deber de cuidado y responsabilidad de los trabajadores, dispone:

"En virtud de esta obligación, los trabajadores se comprometen al cuidado y mantención de las maquinarias, vehículos y demás elementos de trabajo que se les facilite la Empresa para el desempeño de sus funciones.

Además se comprometen a realizar los servicios de la mejor manera posible y a cumplir sus obligaciones laborales de conformidad a la ley.

"En el evento de que el trabajador faltare al deber de cuidado y responsabilidad referido en esta cláusula, autoriza expresamente a que se le descuenta hasta el 12% del Sueldo Base por el período de uno o más meses.

Se entenderá especialmente que el trabajador ha faltado a la obligación de deber de cuidado y responsabilidad de los trabajadores, en los siguientes casos:

a.) Cuando se comprobare que por manejo descuidado o negligencia del chofer, se provocaren daños de consideración al camión a su cargo, a bienes de propiedad de la empresa y/o terceros, hecho que será debidamente calificado por el Jefe de Operaciones y el Jefe de Mantención.

b.) En caso de que el chofer y los auxiliares recolectores ocasionaren daño al camión o elementos de trabajo a su cargo, a causa de negligencia de ellos. Además, en aquellas oportunidades en que existan reclamos por parte de las autoridades municipales los cuales sean debidamente comprobados.

c.) En caso de que a los barredores les sea objetado su trabajo por la calidad de la labor efectuada, así como también en aquellas circunstancias

en que estos hagan abandono del trabajo. Lo anterior debidamente comprobado por la Empresa.

d.) Cuando el trabajador registrare un máximo de dos inasistencias injustificadas y sin aviso previo, durante el mes correspondiente. Estas inasistencias no podrán ser durante dos días seguidos o dos lunes en el mes, ya que estos hechos constituyen causal de término de contrato de trabajo.

En las ocasiones en que se proceda al descuento referido a algún trabajador, se hará partícipe de esta situación a la Directiva Sindical. En caso que la Directiva Sindical no estuviera de acuerdo con lo que se determine a este respecto, será la Gerencia General o en su defecto la Gerencia de Recursos Humanos la que en definitiva resuelva".

Al respecto cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

Respecto de la letra a.) y b.) de la cláusula transcrita cabe señalar que este Servicio se ha pronunciado anteriormente sobre la legalidad de que las partes de una relación laboral, ya sea vía un contrato individual o vía un contrato colectivo, pacten o acuerden cláusulas que determinen la responsabilidad en casos de pérdida, deterioro o manejo de las herramientas o materiales de trabajo.

En sentido cabe señalar que el artículo 10 N° 4, del Código del Trabajo dispone:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada".

De la disposición transcrita se colige que el contrato de trabajo debe contener, entre las estipulaciones mínimas, el monto, forma y período de pago de la remuneración, de lo cual se infiere que tales disposiciones convencionales constituyen cláusulas de la esencia del contrato de trabajo que no pueden faltar y que el legislador ha exigido con el propósito que el trabajador tenga cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho la prestación de los servicios convenidos mediante dicho contrato.

Por su parte, el artículo 58 del mismo Código, dispone:

"El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda.

Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa".

De los preceptos legales transcritos se infiere, en primer término, que el legislador ha señalado expresamente los descuentos que el empleador está obligado a efectuar de las remuneraciones de los trabajadores, a saber:

- a) los impuestos que las graven;
- b) las cotizaciones de seguridad social;
- c) las cuotas sindicales, de acuerdo a la ley;
- d) las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Se establece además que sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza hasta un máximo de 15% de la remuneración total del dependiente.

Finalmente la norma en comento prohíbe al empleador efectuar ciertos descuentos, entre los que se cuentan el arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica y otras prestaciones en especie o por multas no autorizadas en el respectivo reglamento interno.

Pues bien, efectuado un análisis conjunto y armónico de las disposiciones anteriores legales transcritas en párrafos anteriores, es posible sostener, a juicio de esta Dirección, que ellas consagran el principio de la certeza de la remuneración, propósito que el legislador persigue con el establecimiento de normas que llevan a garantizar certidumbre al trabajador en cuanto a la remuneración que recibirá por la prestación de sus servicios, elemento que, como se sabe, es de la esencia del contrato de trabajo, no pudiendo faltar en él y que el legislador ha establecido explícitamente en el citado artículo 10 N° 4, del Código del Trabajo, con el propósito de que el dependiente tenga cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho por la prestación de los servicios convenidos.

Ahora bien, si una de las partes contratantes tiene la facultad de efectuar descuentos de la remuneración ante circunstancias calificadas por ella misma y por los montos que ella también determina, como ocurre en la cláusula en análisis del contrato colectivo respectivo, se está afectando el objetivo que se pretende con las normas antes comentadas.

Se vulnera, por otra parte, el derecho de rango constitucional que tiene el trabajador en su condición de ciudadano, establecido expresamente en el artículo 19 número 3 de la Constitución Política, que señala:

"La Constitución asegura a todas las personas:

La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos.

Toda persona tiene derecho a defensa jurídica en la forma que la ley señale y ninguna autoridad o individuo podrá impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado, si hubiere sido requerida. Tratándose de los integrantes de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, este derecho se regirá en lo concerniente a lo administrativo y disciplinario, por las normas pertinentes de sus respectivos estatutos.

La ley arbitrará los medios para otorgar asesoramiento y defensa jurídica a quienes no puedan procurárselos por sí mismos.

Nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que le señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta".

Este derecho constitucional a la defensa y no ser juzgado en ningún tipo de materia, por comisiones o personas o instituciones que no revistan la calidad de Tribunal de Justicia, se ve gravemente afectada si el empleador determina, por sí y ante sí, las responsabilidades por deterioros o pérdidas en los materiales de trabajo.



Dicho derecho es plenamente aplicable al contrato de trabajo, como lo dispone expresamente el artículo 5 ° del Código del Trabajo que señala que "el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".

Por consiguiente, no procede que el empleador sea, ni aun con arreglo a lo dispuesto en el inciso 2 ° del artículo 58 del Código del Trabajo, quien pueda en los casos de daños o deterioros que sufra el camión a cargo del dependiente, fijar el grado de los daños y el monto del descuento, materia que en definitiva correspondería conocer y resolver en todo caso a las partes contratantes y, a falta de acuerdo, a los Tribunales de Justicia.

Lo anterior, obviamente, sin perjuicio de la facultad del empleador para perseguir la eventual responsabilidad culpable o dolosa que pudiera afectar al dependiente por el deterioro o daños que el camión sufra y de los robos en que se vea involucrado, ejerciendo las acciones civiles o criminales correspondientes ante los Tribunales de Justicia.

Lo sostenido en los párrafos precedentes es coincidente con la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictamen Ord. N° 3.681/057, de 18.05.89, y Ord. N° 3.175/237, de 16.07.98.

Respecto de la cláusula sexta del contrato colectivo letra c) y d) que establece el descuento de las remuneraciones del trabajador en caso de ausencia laboral y en caso de abandono de los servicios convenidos cabe señalar que el artículo 7 ° del Código del Trabajo, dispone:

"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".

Por otra parte, cabe recordar que el artículo 1545 del Código Civil 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 las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que el contrato de trabajo es un contrato bilateral, en cuanto genera obligaciones recíprocas o correlativas para las partes contratantes, y que debe ser cumplido en su integridad en tanto éstas no acuerden dejarlo sin efecto o concurra una causa legal que lo invalide.

Ahora bien, en el caso del empleador, sus principales obligaciones consisten en proporcionar al dependiente el trabajo estipulado y en pagar por estos servicios la remuneración que hubiere convenido, y en el del trabajador, en prestar los servicios para los cuales fue contratado.

De ello se sigue que si el trabajador se encuentra impedido para dar cumplimiento a su obligación básica de prestar servicios por causas imputables a él y no al empleador, este último se libera de dar cumplimiento a las obligaciones correlativas que le impone el contrato de trabajo, esto es, la de proporcionar el trabajo convenido y la de pagar la remuneración acordada.

Conforme a lo expresado, cabe concluir que, en la especie, el empleador no estaría obligado al pago de las remuneraciones correspondientes al período en que el chofer se hubiere ausentado del trabajo o encontrándose prestando los servicios abandona el trabajo respectivo.

Finalmente, respecto de la parte final de la letra d.) corresponde señalar que la calificación de la existencia y gravedad de una causal de término del contrato de trabajo corresponde única y exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho arriba transcritas, es posible concluir que no procede que el empleador fundado en una cláusula contractual, ya sea en un contrato individual o colectivo de trabajo, unilateralmente efectúe descuentos a las remuneraciones de sus trabajadores choferes por concepto de daños y deterioros a los camiones, elementos de trabajo o bienes de su propiedad.

Saluda a Ud.,

Marcelo Albornoz Serrano,

Abogado, Director del Trabajo

### **Jurisprudencia judicial**

#### **Multa es injustificada si no se acreditan los hechos que la motivan**

Así las cosas, en opinión de este tribunal, no aparece justificada la multa impuesta a la reclamante, por cuanto con la prueba aportada se ha acreditado que contaba con la autorización de los trabajadores necesaria para hacer los descuentos de remuneraciones cuestionados. En consecuencia, procede que dicha sanción sea dejada sin efecto. No se

condenará en costas a la reclamada, sin embargo, atendido que consta en autos que la información hecha valer en este juicio no fue aportada al fiscalizador en la oportunidad correspondiente. (Considerando 5º )

Corte de Apelaciones de Santiago, 03/01/2011, Rol: 1818-2010

Cita online: CL/JUR/9/2011

**58. ANEXO DE CONTRATO: ACUERDO DESCUENTO DE REMUNERACIONES  
CON TOPE 15% (CON PAGO DIRECTO DEL EMPLEADOR)**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_, entre \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (nombre o razón social), representada(o) por don  
(doña) \_\_\_\_\_, en su calidad  
de \_\_\_\_\_ (gerente/representante legal); y don  
(doña) \_\_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_,  
en su calidad de trabajador(a) dependiente, se ha convenido lo siguiente:

1.- El(la) trabajadora fue contratado por la empresa con  
fecha \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_, quien desempeña en la actualidad el cargo (la  
función) de \_\_\_\_\_.

2.- El(la) trabajador de acuerdo a su respectivo contrato de trabajo percibe una  
remuneración bruta mensual de \_\_\_\_\_ (\$ \_ \_\_\_\_\_).

3.- El(la) trabajador solicita al empleador le efectúe el (los) siguiente(s)  
descuento(s) de su remuneración mensual:

a) La suma de (\$) \_\_\_\_\_, para ser pagada en su nombre a \_\_\_\_ hasta el mes  
de \_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_ y

b) La suma de (\$) \_\_\_\_\_, para ser pagada en su nombre a \_\_\_\_ hasta el mes  
de \_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_.

El empleador por su parte acepta efectuar los descuentos  
anteriormente mencionados, que serán pagados con cheque nominativo a nombre  
de los beneficiarios (acreedores) del (de la) trabajador(a).

4.- Las partes convienen expresamente que el total de los mencionados  
descuentos tendrán en conjunto como tope máximo mensual el 15% de la  
remuneración bruta del (de la) trabajador(a) de conformidad a lo establecido en el  
inciso 3º, del artículo 58 del Código del Trabajo.

5.- Por su parte, el empleador queda facultado por el trabajador(a) para exigir del beneficiario(a) de los pagos que efectúe en cumplimiento del presente acuerdo los recibos, boletas o facturas que correspondieren, según sea el caso.

---

Firma y timbre del empleador Firm a trabajador

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículo 58.

##### **Jurisprudencia judicial**

##### **Descuentos en las remuneraciones de trabajadores son permitidos pero éstos no deben superar el 15% del total de sus emolumentos**

Como se aprecia en estos autos, el recurrido infringe con su actuar el artículo 58 inciso 2º del Código del Trabajo, que en lo pertinente dispone: "Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador". La norma transcrita se desprende que si bien los descuentos en las remuneraciones de los trabajadores se encuentran permitidos, éstos no pueden superar el 15% del total de sus emolumentos, lo que en el caso de autos ha sido desatendido, no siendo aplicable a este caso como pretende la recurrida lo establecido en el inciso 1º del artículo 58 del Código del Trabajo, dada la naturaleza del crédito otorgado. En mérito de lo expuesto, la entidad recurrida ha vulnerado la garantía amparada en el numeral 24 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, al efectuar descuentos que superan el porcentaje contemplado en el artículo 58 del Código del Trabajo sin que exista razón que justifique su obrar, lo que acarrea un perjuicio patrimonial al actor. (Considerandos 3º y 5º )

Corte Suprema, 11/01/2012, Rol: 11240-2011

Cita online: CL/JUR/4714/2012

## 59. ANEXO DE CONTRATO: MODIFICACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO 1

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_, entre \_\_\_\_\_ (nombre o razón social), representada por don \_\_\_\_\_, en su calidad de \_\_\_\_\_ (gerente/representante legal); y don (doña) \_\_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, RUT N° \_\_\_\_\_, quienes en adelante se denominarán "el empleador" y "el trabajador", respectivamente, convienen en la siguiente modificación al contrato de trabajo existente y vigente entre las partes:

*PRIMERO.* Existe un contrato de trabajo vigente y suscrito por las partes con fecha \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

*SEGUNDO.* Se modifica, a partir del \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_, la remuneración del trabajador, la que queda de un monto de \_\_\_\_\_ pesos (\$ \_\_\_\_\_) (diarios/semanales/mensuales).

*TERCERO.* Se deja expresa constancia que las demás cláusulas del contrato referido mantienen su plena vigencia.

Este anexo se extiende en \_\_\_\_ ejemplares, quedando \_\_\_\_ ejemplar(es) en poder del empleador y uno en poder del trabajador.

\_\_\_\_\_  
Firma y timbre del empleador Firma trabajador

### INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO

#### Normativa asociada

— Código del Trabajo: artículos 5 ° y 11.

#### Jurisprudencia judicial

**Reclamación administrativa, rechazada. Reclamo en contra de resolución sobre ejercicio de la facultad de ius variandi. Plazo para reclamar en contra de la decisión de la Inspección del Trabajo es de días corridos. Aplicación de la regla del derecho común**

El artículo 12 del Código del Trabajo, que regula el ius variandi, establece un plazo de cinco días para recurrir en contra de la resolución del Inspector del Trabajo que se pronuncia sobre el reclamo interpuesto por el trabajador afectado, contado desde la notificación de la resolución del órgano

administrativo. Como la norma mencionada se encuentra en el Título I del Libro Primero del Código precitado, el plazo en comento no queda sujeto a lo dispuesto en el artículo 435, desde que esta norma únicamente prescribe que los términos de días que establece el Título V se suspenderán durante los días feriados. En consecuencia, y no existiendo un pronunciamiento específico del legislador en orden a la forma de contabilizar el plazo establecido en el artículo 12 para reclamar judicialmente de la resolución del ente administrativo, corresponde aplicar la regla del derecho común consagrada en el artículo 50 del Código Civil, de lo que sigue que se trata de un plazo de días corridos. La conclusión antedicha se ve reforzada por el propio artículo 12 del Código del Trabajo, en la medida que señala expresamente que el plazo para que el trabajador afectado por el ejercicio del ius variandi reclame ante el Inspector del Trabajo respectivo, será de "treinta días hábiles", circunstancia que demuestra su intención de diferenciar entre un caso y otro. (Considerandos 3<sup>o</sup> a 7<sup>o</sup>)

Corte de Apelaciones de Santiago, 23/08/2013, Rol: 623-2013

Cita online: CL/JUR/1884/2013

### **Ius variandi no puede importar un menoscabo para el trabajador**

En cuanto al contenido mismo de la resolución que se recurre vía protección, y para los efectos de ponderar la arbitrariedad que el recurrente atribuye a aquella, se debe tener en cuenta que el ius variandi es la facultad que cabe al empleador de modificar por su sola voluntad, sin o contra el consentimiento del trabajador, las condiciones establecidas en el contrato de trabajo, respetando cierto límites que lleguen a producir una ruptura de la relación de trabajo. En este sentido, el artículo 12 del Código del Trabajo establece que el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben 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

Corte de Apelaciones de Concepción, 26/03/2012, Rol: 273-2012

Cita online: CL/JUR/741/2012

### **El uso del ius variandi respecto de un trabajador dirigente sindical es excepcional, requiriéndose de acuerdo entre las partes, para establecer variación en sus funciones**

Al ser la demandada dirigente sindical no se puede, salvo casos excepcionales, hacer uso del ius variandi, conforme al art. 243 del Código

del Trabajo, lo que debió prever la empleadora tratando de llegar a un acuerdo en cuanto a las funciones que pretendía asignarle a la trabajadora. (Considerando 6º)

Juzgado de Letras del Trabajo, 14/01/2011, Rol: O-2825-2010

Cita online: CL/JUR/6600/2011

**Contrato de trabajo, modificaciones a, deben consignarse por escrito y ser firmadas por las partes**

El legislador, partiendo de la base de un contrato escriturado, exige igual requisito a las modificaciones que se realicen al pacto primitivo. Por lo tanto, debe aceptarse que, si la exigencia de la ley es la escrituración tanto de las estipulaciones originales, como de las alteraciones posteriores, la presunción en estudio se extiende también a los cambios que operen durante el transcurso de la relación laboral, los que necesariamente deben hacerse constar por escrito, pudiendo el empleador acudir a la Inspección del Trabajo en el evento que el trabajador se niegue a la suscripción, de lo contrario, operará en su contra la presunción que se analiza. (Considerando 8º)

Corte Suprema Cuarta Sala (Especial), 27/10/2005, Rol: 2377-2004

Cita online: CL/JUR/2722/2005

**60. ANEXO DE CONTRATO: MODIFICACIÓN CONTRATO DE TRABAJO 2**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_, entre \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (nombre o razón social), representada por don \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, en su calidad  
de \_\_\_\_\_ (gerente/representante legal); y don  
(doña) \_\_\_\_\_, cédula nacional de identidad  
Nº \_\_\_\_\_, RUT Nº \_\_\_\_\_, quienes en adelante se  
denominarán "el empleador" y "el trabajador", respectivamente, se convienen en  
las siguientes modificaciones al contrato de trabajo existente y vigente entre las  
partes:

*PRIMERO.* Existe un contrato de trabajo vigente y suscrito por las partes con  
fecha \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

*SEGUNDO.* La cláusula \_\_\_\_\_ se modifica quedando del siguiente  
tenor: " \_\_\_\_\_".

*TERCERO.* Se agrega cláusula entre las cláusulas \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ del  
siguiente tenor: " \_\_\_\_\_".

**CUARTO.** Las presentes modificaciones tienen su plena vigencia a partir del \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20 \_\_, y se deja expresa constancia que las demás cláusulas del contrato del trabajo referido mantienen su plena vigencia.

Este anexo se extiende en \_\_\_\_ ejemplares, quedando \_\_\_\_ ejemplar(es) en poder del empleador y uno en poder del trabajador.

---

Firma y timbre del empleador Firma trabajador

**INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

**Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículos 5º y 11.

**Dictámenes**

**Modificación jornada de trabajo  
no procede si atenta contra certeza de la relación laboral**

Fecha: 09/04/2008

Este dictamen trata sobre la escrituración de las modificaciones del contrato.

Cita online: CL/JADM/380/2008

Ord.: Nº 1.449/027

Mediante presentación del antecedente 7) se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar la legalidad del uso reiterativo de Addendum a los contratos individuales de trabajo que la empresa Atento Chile S.A. está aplicando a sus trabajadores, con los que se modifica la jornada laboral de éstos, pudiendo eventualmente afectar la remuneración de los mismos si se rebajara el número de horas a laborar.

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

De los antecedentes tenidos a la vista por esta Dirección, especialmente el informe de fiscalización evacuado por doña Carolina Andrea Chávez Bascuñán, de fecha 11.03.2008, se ha logrado determinar que la empresa referida pacta con los trabajadores que se desempeñan como teleoperadores, diferentes jornadas de trabajo que son de 45 horas semanales, 36 horas, 30 horas y 20, distribuidas de lunes a domingo, en



turnos rotativos que se encuentran establecidos en el reglamento interno que existe en la misma.

Asimismo, se detectó que el empleador señalado realiza modificaciones a la jornada laboral pactada, cuando ésta es inferior a 45 horas semanales, aumentándola a dicho máximo legal, a través de los documentos denominados addendum transitorios al contrato de trabajo, en los que se establece que dicha modificación será de carácter transitoria, estableciéndose fechas determinadas que varían en cada caso y que una vez expirada esta fecha el trabajador retornará a la jornada pactada en su contrato original. En el mismo informe consta que este sistema de modificación de la duración de jornada se le aplica a un número total de 7.302 trabajadores que se desempeñan como teleoperadores y que es una práctica habitual adoptada por la empresa.

De los mismos antecedentes que obran en poder del Servicio, se ha podido determinar, a la vez, tomando como ejemplo uno de los contratos, de la dependiente señora Elizabeth Santander Valenzuela, de fecha 01 de abril de 2005, fue suscrito por las partes con una jornada de trabajo inicial de 32 horas semanales. Posteriormente, con fecha 01.01.2007, mediante Addendum Transitorio, las partes acordaron modificar en forma transitoria la cláusula segunda de dicho contrato, aumentando la jornada a 45 horas semanales y conviniendo el pago de un bono compensatorio equivalente al mayor número de horas a laborar, por el período 01.01.2007 al 04.02.2007. La misma jornada de 45 horas se fue prolongando mes a mes, por los períodos 05.02.2007 al 04.03.2007, 05.03.2007 al 01.04.2007, 02.04.2007 al 06.05.2007, 07.05.2007 al 10.06.2007, 11.06.2007 al 15.07.2007 y 16.07.2007 al 05.08.2007.

Se ha podido establecer igualmente, que en cada oportunidad se deja constancia que al volver el trabajador a estar afecto a la jornada originalmente pactada en su contrato de trabajo, se eliminará el bono compensatorio. Asimismo, se ha podido constatar que cada addendum contiene el acuerdo de las partes, reflejado en las firmas tanto del empleador como del trabajador.

Ahora bien, en lo que respecta a los trabajadores que laboran con jornada a tiempo parcial, es necesario recordar que el artículo 40 bis del Código del Trabajo, dispone:

"Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22".

Por su parte, el inciso 1º del citado artículo 22, establece:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales".

Del análisis conjunto de las normas legales antes aludidas, es posible inferir que por jornada a tiempo parcial debe entenderse aquella jornada de trabajo que se ha convenido por una duración no superior a los dos tercios de la jornada ordinaria de 45 horas, vale decir, no superior a las 30 horas semanales.

En lo que respecta a la posibilidad de pactar alternativas de distribución de la jornada parcial, cabe tener presente que el artículo 40 bis C del Código del Trabajo, dispone:

"Las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente".

De la norma legal precedentemente transcrita se colige que en los contratos con jornada parcial empleador y trabajador se encuentran facultados para convenir alternativas de distribución de jornada, caso en el cual el empleador puede, con una anticipación mínima de una semana, determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente.

Asimismo, de dicha disposición se infiere que ésta sólo faculta a las partes de la relación laboral para convenir alternativas de distribución de la jornada pactada y no respecto a la duración de la misma.

Ahora bien, en lo que respecta a la materia en comento, es necesario consignar que este Servicio interpretando las normas relativas a jornada a tiempo parcial, en ordinario N° 0339/027, de 30.01.2004, ha señalado lo siguiente: "Teniendo presente que los contratos de trabajo con jornada parcial se rigen, como ya se expresara, por las reglas generales contenidas en el Código del Trabajo, tanto la duración como las eventuales alternativas de distribución de la jornada, constituyen una cláusula mínima del contrato, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 10 N° 5 del citado Código y, por tanto, deben constar expresamente en el contrato de trabajo o en un anexo que forme parte integrante del mismo, de forma tal que el trabajador conozca de un modo cierto cuales son las alternativas entre las que podrá ejercer su facultad el empleador y los límites de la misma".

"En lo que dice relación con el número de alternativas que podrían pactarse por los contratantes, cabe considerar que en esta materia el legislador no ha establecido límite alguno al respecto. Sin embargo y no

obstante que la finalidad de la norma es flexibilizar la distribución de las jornadas parciales, en opinión de la suscrita, el establecimiento de un gran número de alternativas afectaría el mínimo grado de certeza que debe tener el trabajador en cuanto a los días de la semana en que le corresponderá laborar y los respectivos horarios.

"De esta suerte, el número de alternativas de distribución de la jornada parcial que las partes podrían convenir quedará limitado por el cumplimiento por parte del empleador de su obligación de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva .

Finalmente, cabe consignar que la disposición legal en estudio, faculta al empleador, una vez pactadas las alternativas de distribución de jornada, para que, con una anticipación mínima de una semana, determine la alternativa que regirá en la semana o período superior siguiente.

En opinión de esta Dirección, la facultad del empleador de optar por una de las alternativas de distribución en los términos indicados, conlleva la obligación de comunicar al trabajador, con la misma antelación, la alternativa elegida, con el objeto de que el trabajador tenga conocimiento anticipadamente de cuál será la distribución de su jornada en la semana o período superior siguiente, dando así, en esta materia la debida certeza a la relación laboral".

Cabe tener presente, asimismo, que la legislación laboral establece dos tipos de jornada: ordinaria y extraordinaria. La ordinaria es aquella pactada por las partes en el contrato individual, y se caracteriza por ser permanente, lo que cumple con dar certeza al trabajador sobre el horario en que deberá estar a disposición de su empleador y prestar los servicios comprometidos. La extraordinaria es aquella que excede la legal o la convencional si esta fuere inferior a la legal.

Por tanto, la ley faculta a las partes a pactar una jornada ordinaria, con la determinación de su duración y distribución. Sólo respecto de este último aspecto —la distribución— en el caso de los contratos con jornada parcial, es posible establecer en el contrato individual alternativas de distribución de la jornada, la que siempre deberá mantener la misma duración. Así se ha señalado en dictamen N° 0339/027, de 30.01.2004.

Ahora bien, si las partes deciden modificar la duración de la jornada de trabajo, la ley entrega dos mecanismos, dependiendo de las razones que expliquen esa decisión. Si se requiere aumentar dicha duración por una necesidad temporal, se regula la institución de la jornada extraordinaria. Si lo que se necesita es aumentar o disminuir la jornada en forma más o menos permanente, aquello queda regulado en el artículo 11 del Código del Trabajo, que dentro del Título I del Libro I, referido al contrato individual, establece las normas para modificar el contrato de trabajo.

En efecto, el citado artículo 11, dispone:

"Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo".

Analizado el caso en consulta, a la luz de la doctrina expresada y normas legales transcritas y comentadas en párrafos anteriores, resulta posible sostener que no se encuentran ajustadas a derecho las modificaciones que, a través del uso reiterativo de Addendum, se realiza a los contratos de trabajo de los dependientes de Atento Chile S.A., toda vez que ello afecta la certeza que debe tener el trabajador respecto al horario en que deberá estar a disposición de su empleador y prestar los servicios comprometidos, debiendo dicha empresa, por tanto, modificar en forma definitiva la duración de la jornada o pactar horas extraordinarias, si la situación lo amerita. De lo contrario, la referida duración de la jornada queda entregada a la decisión unilateral del empleador, lo que resulta improcedente, de acuerdo a lo señalado en acápites que anteceden.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que no se encuentran ajustadas a derecho las modificaciones a la duración de la jornada de trabajo que, a través del uso reiterativo de Addendum, se realiza a los contratos de trabajo de los dependientes de Atento Chile S.A., toda vez que ello afecta la debida certeza a la relación laboral.

Saluda a Ud.,

Patricia Silva Meléndez,

Abogada, Directora del Trabajo

## **Modificación de Contrato de Trabajo 2**

Mediante presentación del antecedente 2), Ud. señala que actualmente se encuentran analizando la posibilidad de implementar un proyecto de firma electrónica, el que importaría por un lado la firma digital de la documentación laboral y, por otro, la centralización de los antecedentes mediante un sistema informático.

Indica su presentación, asimismo, que durante el proceso de análisis señalado les han surgido una serie de interrogantes, motivo por el cual plantean las siguientes consultas:

1-. Procedimiento a seguir en caso que el trabajador se niegue a firmar la documentación laboral mediante firma electrónica.

2-. Procedimiento a seguir en caso que el trabajador se encuentre imposibilitado para firmar documentación laboral mediante firma electrónica.

3-. Procedimiento a seguir en caso que el trabajador se encuentre imposibilitado geográficamente para firmar documentación laboral mediante firma electrónica. Lo anterior, en el caso de existir impedimentos para implementar los mecanismos tecnológicos.

Al respecto, cúpleme informar a usted lo siguiente:

1.- En cuanto a la consulta signada con este número, cabe indicar que el artículo 1º de la Ley Nº 19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de Dicha Firma, establece entre otros, el principio general de la equivalencia del soporte electrónico y el del papel escrito en los actos y contratos celebrados por personas naturales, jurídicas o los órganos del Estado.

Agrega el inciso final del mismo artículo que "Toda interpretación de los preceptos de esta ley, deberá guardar armonía con los preceptos señalados".

Complementa este principio de equivalencia, el principio de eficacia a que se refiere el inciso 1º del artículo 3º del mismo cuerpo legal, al precisar en lo que interesa, que "los actos y contratos otorgados o celebrados por personas naturales o jurídicas, suscritos por medio de firma electrónica, serán válidos de la misma manera y producirán los mismos efectos que celebrados por escrito y en soporte de papel".

Ahora bien, en lo que respecta a los contratos de trabajo, cabe señalar que el inciso 1º del artículo 9º del Código del Trabajo dispone:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

Por su parte, el artículo 11 del mismo cuerpo legal expresa:

"Las **modificaciones del contrato de trabajo** se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo".

Como se aprecia, la escrituración del contrato de trabajo no constituye un requisito de la esencia del mismo, sino que ha sido impuesta como obligación por el legislador para efectos probatorios, como lo ha establecido la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Ord. Nº 5.056, de 23.10.84, conforme al cual la escrituración del contrato tiene

como objetivo servir de prueba de lo pactado entre empleador y trabajador, y el incumplimiento de esta obligación acarrea para el empleador la aplicación de multa administrativa.

De tal manera, forzoso es razonar que la forma y los medios en que se proceda a practicarla, en nada alteran la naturaleza consensual del contrato en comento y, por ende, en tanto dicha escrituración contenga las menciones mínimas de todo contrato de trabajo establecidas en el artículo 10 del Código del Trabajo, resultará irrelevante que se practique por medios manuscritos, mecánicos, electrónicos o computacionales, siempre que aquellos no impidan el otorgamiento del ejemplar del contrato de trabajo que el dependiente requiere mantener en su poder.

Conforme a lo señalado, y considerando que la voluntad es posible de ser manifestada de múltiples formas, resultará irrelevante que ella se exteriorice por medios electrónicos, mecánicos u otros, para dar origen a una relación laboral regida por el art. 7 ° del mismo cuerpo legal.

Corroborando lo anterior, el que nuestro ordenamiento jurídico establece en el artículo 8 ° del Código del Trabajo la existencia de un contrato de trabajo cuando la prestación de los servicios personales del trabajador se efectúa bajo dependencia y subordinación del empleador, aun cuando no hayan suscrito un contrato de trabajo entre ellas.

Lo señalado es consecuencia de que la relación laboral es la que genera efectivamente derechos y obligaciones entre las partes y constituye en nuestra normativa una manifestación del principio de primacía de la realidad, conforme al cual deberá estarse a la realidad de los hechos por sobre lo que indiquen los documentos, al momento de analizar si estamos en presencia o no, de una relación laboral.

La doctrina expuesta se encuentra en armonía con lo señalado por este Servicio mediante dictamen N° 3.161/064, de 29.07.2008.

Aclarado lo anterior, es decir, que no existe inconveniente para la suscripción electrónica de documentación laboral, cabe señalar que si un dependiente se negare a suscribir a través de medios electrónicos su contrato de trabajo o las modificaciones al mismo, el empleador deberá proceder de acuerdo a lo prescrito en el inciso 3 ° del artículo 9 ° del Código del Trabajo, cuyo texto dispone:

"Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito".

En efecto, como se señalara en los párrafos precedentes, el principio de equivalencia del soporte de los medios electrónicos y el papel escrito, importa dar igual tratamiento jurídico a ambos tipos de documentación.

De tal modo, al no existir una disposición que regule la materia consultada para el caso de la documentación electrónica, debe necesariamente recurrirse al procedimiento señalado en el precitado inciso 3 ° del artículo 9 ° del Código del Trabajo, para lo cual el empleador deberá necesariamente generar una copia en papel del documento a firmar, a fin de remitirlo a la Inspección del Trabajo que corresponda.

En consecuencia, cabe estimar que la falta de una norma expresa que regule la materia consultada, debe ser subsanada por el empleador recurriendo al procedimiento señalado en el inciso 3 ° del artículo 9 ° del Código del Trabajo.

2.- En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que del texto del artículo 9 ° del Código del Trabajo, es dable colegir que sobre el empleador pesa la obligación de tomar las providencias necesarias para que ambas partes de la relación laboral firmen el contrato respectivo, dentro de los plazos legales, bajo el apercibimiento de ser sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales, de acuerdo a lo señalado por el inciso 2 ° del precepto en análisis.

Por ende, si el trabajador se viera impedido por causas físicas de suscribir la convención de manera electrónica, las partes deberán firmar el texto en soporte de papel, dado que el legislador no ha contemplado ninguna causal de exención a la obligación de firmar el contrato de trabajo establecida en el inciso 1 ° del precitado artículo 9 ° del Código del Trabajo.

3.- Respecto de su consulta signada con este número, es dable reiterar lo señalado en los párrafos que anteceden, en cuanto, a que no existe ninguna causa legal que pueda sostenerse para dejar de cumplir con la obligación de escrituración del contrato de trabajo.

Por lo tanto, en caso de existir impedimentos geográficos que no permitan al trabajador firmar digitalmente la respectiva convención es el empleador quien tendrá que buscar la forma de subsanar el problema recurriendo, por ejemplo, al soporte de papel o solucionando los problemas de software o hardware que impiden la firma del dependiente.

Finalmente, resulta necesario señalar que la centralización de la documentación laboral, debe realizarse de acuerdo a los parámetros de seguridad indicados por este Servicio mediante dictamen N° 3.161/064, de 29.07.2008, debiendo siempre entregar al trabajador su copia del documento firmado por las partes, sea en soporte de papel o digital.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud., lo siguiente:

1) En caso de negativa del trabajador a firmar su contrato de trabajo por medios electrónicos, el empleador debe recurrir al procedimiento señalado en el inciso 3 ° del artículo 9 ° del Código del Trabajo.

2) En caso de existir impedimentos físicos o geográficos para suscribir digitalmente la documentación laboral, el empleador debe tomar las providencias necesarias para subsanar los inconvenientes y permitir la firma del trabajador.

Saluda a Ud.,

María Cecilia Sánchez Toro,

Abogada, Directora del Trabajo

**Aplicación de artículo 9 ° inciso 3 ° del Código del  
Trabajo ante negativa del trabajador a firma de contrato  
por medios electrónicos**

Fecha: 05/08/2011

El contrato de trabajo es consensual, aunque la ley dispone obligatoriamente su escrituración para efectos probatorios. En tal caso resulta irrelevante que se practique por medios manuscritos, mecánicos, electrónicos o computacionales, siempre que aquellos no impidan el otorgamiento del ejemplar del contrato de trabajo que el dependiente requiere mantener en su poder. Por otro lado, si el trabajador no puede suscribir el contrato de manera electrónica, sobre el empleador pesa la obligación de tomar las providencias necesarias para que ambas partes de la relación laboral firmen el contrato respectivo, dentro de los plazos legales, pues sobre el empleador pesa la obligación de escriturarlo bajo apercibimiento de multa. En consecuencia, si el trabajador se viera impedido por causas físicas de suscribir la convención de manera electrónica, las partes deberán firmar el texto en soporte de papel, dado que el legislador no ha contemplado ninguna causal de exención a la obligación de firmar el contrato de trabajo establecida en el inciso 1 ° del precitado artículo 9 ° del Código del Trabajo.

Cita online: CL/JADM/356/2011

Ord.: N° 3.170/063



Mediante presentación del antecedente 2), Ud. señala que actualmente se encuentran analizando la posibilidad de implementar un proyecto de firma electrónica, el que importaría por un lado la firma digital de la documentación laboral y, por otro, la centralización de los antecedentes mediante un sistema informático.

Indica su presentación, asimismo, que durante el proceso de análisis señalado les han surgido una serie de interrogantes, motivo por el cual plantean las siguientes consultas:

1-. Procedimiento a seguir en caso que el trabajador se niegue a firmar la documentación laboral mediante firma electrónica.

2-. Procedimiento a seguir en caso que el trabajador se encuentre imposibilitado para firmar documentación laboral mediante firma electrónica.

3-. Procedimiento a seguir en caso que el trabajador se encuentre imposibilitado geográficamente para firmar documentación laboral mediante firma electrónica. Lo anterior, en el caso de existir impedimentos para implementar los mecanismos tecnológicos.

Al respecto, cúpleme informar a usted lo siguiente:

1.- En cuanto a la consulta signada con este número, cabe indicar que el artículo 1º de la Ley Nº 19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de Dicha Firma, establece entre otros, el principio general de la equivalencia del soporte electrónico y el del papel escrito en los actos y contratos celebrados por personas naturales, jurídicas o los órganos del Estado.

Agrega el inciso final del mismo artículo que "Toda interpretación de los preceptos de esta ley, deberá guardar armonía con los preceptos señalados".

Complementa este principio de equivalencia, el principio de eficacia a que se refiere el inciso 1º del artículo 3º del mismo cuerpo legal, al precisar en lo que interesa, que "los actos y contratos otorgados o celebrados por personas naturales o jurídicas, suscritos por medio de firma electrónica, serán válidos de la misma manera y producirán los mismos efectos que celebrados por escrito y en soporte de papel".

Ahora bien, en lo que respecta a los contratos de trabajo, cabe señalar que el inciso 1º del artículo 9º del Código del Trabajo dispone:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

Por su parte, el artículo 11 del mismo cuerpo legal expresa:

"Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo".

Como se aprecia, la escrituración del contrato de trabajo no constituye un requisito de la esencia del mismo, sino que ha sido impuesta como obligación por el legislador para efectos probatorios, como lo ha establecido la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Ord. N° 5.056, de 23.10.84, conforme al cual la escrituración del contrato tiene como objetivo servir de prueba de lo pactado entre empleador y trabajador, y el incumplimiento de esta obligación acarrea para el empleador la aplicación de multa administrativa.

De tal manera, forzoso es razonar que la forma y los medios en que se proceda a practicarla, en nada alteran la naturaleza consensual del contrato en comento y, por ende, en tanto dicha escrituración contenga las menciones mínimas de todo contrato de trabajo establecidas en el artículo 10 del Código del Trabajo, resultará irrelevante que se practique por medios manuscritos, mecánicos, electrónicos o computacionales, siempre que aquellos no impidan el otorgamiento del ejemplar del contrato de trabajo que el dependiente requiere mantener en su poder.

Conforme a lo señalado, y considerando que la voluntad es posible de ser manifestada de múltiples formas, resultará irrelevante que ella se exteriorice por medios electrónicos, mecánicos u otros, para dar origen a una relación laboral regida por el art. 7° del mismo cuerpo legal.

Corrobora lo anterior, el que nuestro ordenamiento jurídico establece en el artículo 8° del Código del Trabajo la existencia de un contrato de trabajo cuando la prestación de los servicios personales del trabajador se efectúa bajo dependencia y subordinación del empleador, aun cuando no hayan suscrito un contrato de trabajo entre ellas.

Lo señalado es consecuencia de que la relación laboral es la que genera efectivamente derechos y obligaciones entre las partes y constituye en nuestra normativa una manifestación del principio de primacía de la realidad, conforme al cual deberá estarse a la realidad de los hechos por sobre lo que indiquen los documentos, al momento de analizar si estamos en presencia o no, de una relación laboral.

La doctrina expuesta se encuentra en armonía con lo señalado por este Servicio mediante dictamen N° 3.161/064, de 29.07.2008.

Aclarado lo anterior, es decir, que no existe inconveniente para la suscripción electrónica de documentación laboral, cabe señalar que si un dependiente se negare a suscribir a través de medios electrónicos su contrato de trabajo o las modificaciones al mismo, el empleador deberá proceder de acuerdo a lo prescrito en el inciso 3 ° del artículo 9 ° del Código del Trabajo, cuyo texto dispone:

"Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito".

En efecto, como se señalara en los párrafos precedentes, el principio de equivalencia del soporte de los medios electrónicos y el papel escrito, importa dar igual tratamiento jurídico a ambos tipos de documentación.

De tal modo, al no existir una disposición que regule la materia consultada para el caso de la documentación electrónica, debe necesariamente recurrirse al procedimiento señalado en el precitado inciso 3 ° del artículo 9 ° del Código del Trabajo, para lo cual el empleador deberá necesariamente generar una copia en papel del documento a firmar, a fin de remitirlo a la Inspección del Trabajo que corresponda.

En consecuencia, cabe estimar que la falta de una norma expresa que regule la materia consultada, debe ser subsanada por el empleador recurriendo al procedimiento señalado en el inciso 3 ° del artículo 9 ° del Código del Trabajo.

2.- En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que del texto del artículo 9 ° del Código del Trabajo, es dable colegir que sobre el empleador pesa la obligación de tomar las providencias necesarias para que ambas partes de la relación laboral firmen el contrato respectivo, dentro de los plazos legales, bajo el apercibimiento de ser sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales, de acuerdo a lo señalado por el inciso 2 ° del precepto en análisis.

Por ende, si el trabajador se viera impedido por causas físicas de suscribir la convención de manera electrónica, las partes deberán firmar el texto en soporte de papel, dado que el legislador no ha contemplado ninguna causal de exención a la obligación de firmar el contrato de trabajo establecida en el inciso 1 ° del precitado artículo 9 ° del Código del Trabajo.

3.- Respecto de su consulta signada con este número, es dable reiterar lo señalado en los párrafos que anteceden, en cuanto, a que no existe ninguna causa legal que pueda sostenerse para dejar de cumplir con la obligación de escrituración del contrato de trabajo.

Por lo tanto, en caso de existir impedimentos geográficos que no permitan al trabajador firmar digitalmente la respectiva convención es el empleador quien tendrá que buscar la forma de subsanar el problema recurriendo, por ejemplo, al soporte de papel o solucionando los problemas de software o hardware que impiden la firma del dependiente.

Finalmente, resulta necesario señalar que la centralización de la documentación laboral, debe realizarse de acuerdo a los parámetros de seguridad indicados por este Servicio mediante dictamen N° 3.161/064, de 29.07.2008, debiendo siempre entregar al trabajador su copia del documento firmado por las partes, sea en soporte de papel o digital.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud., lo siguiente:

1) En caso de negativa del trabajador a firmar su contrato de trabajo por medios electrónicos, el empleador debe recurrir al procedimiento señalado en el inciso 3 ° del artículo 9 ° del Código del Trabajo.

2) En caso de existir impedimentos físicos o geográficos para suscribir digitalmente la documentación laboral, el empleador debe tomar las providencias necesarias para subsanar los inconvenientes y permitir la firma del trabajador.

Saluda a Ud.,

María Cecilia Sánchez Toro,

Abogada, Directora del Trabajo

### **Jurisprudencia judicial**

**No constituye un incumplimiento grave  
por parte de empleador la supresión de funciones de  
trabajador si no se acredita menoscabo ocasionado ni se efectuó  
reclamo de ello ante Inspección del Trabajo**

Que en relación al primer fundamento del despido indirecto (modificación unilateral de sus funciones contractuales) se tendrá en consideración que al proceso se acompañó instrumento titulado "Actualización de Contrato de

Trabajo, suscrito entre las partes el 01 de enero de 2010", según el cual la jornada laboral semanal de la actora comprendía 10 horas de fitness, mientras que el contrato de trabajo suscrito el 25 de abril de 2011, ya descrito en el considerando quinto del presente fallo, dispone que la actora sólo desarrollaría 7 horas semanales de fitness. En atención a lo expuesto efectivamente la demandante desde el mes de mayo desarrolló menos horas de fitness, pero ello se debió a una modificación contractual en la que consintieron ambas partes, ya que no se ha reclamado la nulidad del contrato suscrito a fines del mes de abril de 2011. Además la demandante no precisa en la demanda cuáles serían las clases supuestamente suprimidas, no quedando claro cuál sería el menoscabo que se le produce y a mayor abundamiento si fuese efectivo que la empleadora modificó unilateralmente sus funciones resulta que el artículo 12 del Código del Trabajo dispone que en estos casos la trabajadora afectada puede reclamar ante la Inspección del Trabajo, dentro de un plazo de 30 días hábiles a contar de la modificación, para que la mencionada institución analice el cumplimiento de las condiciones que la ley exige para que el empleador pueda modificar las funciones de la trabajadora, siendo posible recurrir de la resolución que se dicte ante el tribunal laboral competente, sin embargo no existen antecedentes que demuestren que la actora haya hecho uso de su derecho de reclamación, de manera que no es posible determinar que existe en este punto un incumplimiento grave de las obligaciones que el contrato de trabajo le impone a la demandada. (Considerando 8 ° )

Juzgado del Trabajo, 20/12/2011, Rol: O-3046-2011

Cita online: CL/JUR/9638/2011

**Reincorporación a jornada ordinaria de trabajo.  
Sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo;  
acuerdo de los trabajadores involucrados. Modificación unilateral de la  
jornada de trabajo por parte del empleador**

Conteniendo el artículo 38 del Código del Trabajo un régimen excepcional de jornada, dicha interpretación, debe ser restrictiva, en el sentido que deben concurrir los trabajadores con su voluntad a aceptarlo. Que si bien esta sentenciadora concuerda con lo señalado por el demandado que la autorización de jornada excepcional, es para la obra faena y no por trabajador, este hecho no es óbice para no acoger la demanda, por cuanto se ha establecido que, al ingresar un trabajador nuevo, en su contrato de trabajo se acuerda a qué jornada se adscribe, existiendo en una faena personas con distinta jornada. Entonces surge preguntarse si con las cláusulas de jornada que tienen acordada los actores, las que se remiten al reglamento interno, permitiría entender que ellos han consentido este cambio de jornada, la respuesta parece negativa. Si se analiza los términos de dichas cláusulas, parece que lo acordado por los trabajadores es facultar a la demandada a distribuir los horarios de trabajo, entendido por horario como la

distribución concreta del tiempo de trabajo durante la jornada laboral, y esta distribución dependerá de la secuencia productiva, lo que los testigos de los demandantes llaman turnos. Por lo que no es posible tener por otorgada la autorización a que hace mención el artículo 38 tantas veces citado, por las cláusulas contenidas en los contratos de trabajo. (Considerando 10 °)

Juzgado de Letras del Trabajo, 22/03/2011, Rol: O-3141-2010

Cita online: CL/JUR/7241/2011

**No procede despido indirecto si modificación de contrato fue en beneficio de ambos contratantes.  
Apreciación de prueba conforme a sana crítica**

Los jueces para determinar la causal de caducidad invocada por el actor, se apartaron del mérito de la prueba rendida, pues si bien sentaron como un hecho de la causa que las partes convinieron un cambio de funciones para el trabajador con posterioridad al contrato escrito, no analizaron la totalidad de los elementos de convicción allegados a fin de establecer los términos de la modificación contractual que reconocen, siendo insuficiente para tal efecto la mera enunciación de los medios de prueba establecidos en uno de los considerandos del fallo de 1º grado, hecho suyo por el de segunda instancia (Considerando 4º). Conforme a las reglas de la lógica y a las máximas de la experiencia, no puede concluirse que las partes modificaron únicamente la función del dependiente, sino por el contrario, la prueba conduce a establecer que también estipularon una nueva remuneración de conformidad a la naturaleza de los servicios, como lo reconoce el actor, es decir, el cambio de funciones tuvo como beneficio para el trabajador una mayor retribución económica de lo que es posible deducir que las partes acordaron una nueva comisión, lo que resulta lógico si se tiene presente que el actor aceptó, sin reproche, cada una de sus liquidaciones a partir de enero de 1998, hecho que importa la existencia de una cláusula tácita que los contratantes consintieron y, por ende, incorporaron al contrato de trabajo que los unía. Por consiguiente, las reflexiones de los sentenciadores para concluir que el empleador rebajó unilateralmente la comisión pactada, aparecen desprovistas de los fundamentos de hecho que la ley exige, ya que al apartarse de los elementos de convicción allegados al proceso por el demandado para desvirtuar lo afirmado por el trabajador, lo "razonable y lógico" de sus afirmaciones no resulta más que una hipótesis o deducción que se aparta del sistema probatorio de la sana crítica. (Considerandos 6º y 7º)

Corte Suprema Cuarta Sala (Especial), 12/12/2002, Rol: 3232-2002

Cita online: CL/JUR/507/2002

### § 3. MODELOS DE CLÁUSULAS DE CONTRATO DE TRABAJO

## **61. CLÁUSULA PACTO DE INDEMNIZACIÓN A TODO EVENTO**

Cláusula N° \_\_\_\_ Queda expresamente establecido entre las partes que en caso de término del contrato del trabajo por aplicación de cualquier causal y en todo evento, el trabajador tendrá derecho a una indemnización por años de servicio equivalente a \_\_\_\_\_ días de remuneración por cada año trabajado.

Se establece expresamente que este acuerdo es efectivo a todo evento y cualquiera sea la causal que poner término al contrato de trabajo.

### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

#### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículos 163 y 178.

#### **Dictámenes**

#### **Pago de indemnización por término de contrato según contrato colectivo**

Fecha: 25/01/2005

Este dictamen trata sobre el pago de las indemnizaciones por término de contrato, señalando su precedencia a todo evento.

Cita online: CL/JADM/918/2005

Ord.: N° 378/07

Mediante presentación del antecedente 4), se solicita pronunciamiento para que se determine las circunstancias y las causales de término de contrato que hacen procedente y obligatorio para la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, pagar a un ex trabajador afecto al Contrato Colectivo vigente la indemnización por años de servicio contemplada en la cláusula Decimooctava de ese instrumento colectivo, estimando el ocurrente que debe ordenarse a esa empresa pagar este beneficio a todos aquellos ex trabajadores que corresponda, de los casos incluidos en la citada nómina que se acompaña y en el futuro aquellos que dejen la Empresa.

Agrega el consultante que la empresa denunciada se habría negado sistemáticamente, a pagar el beneficio a ex trabajadores y socios de los sindicatos integrantes del Grupo Negociador a quienes la empresa puso término a su contrato de trabajo, casos en que por cierto la causa de término no fue por las causales de caducidad contempladas en el artículo 160 del



Código del Trabajo, lo mismo conforme a lo dispuesto en el artículo 161 del citado Código, válido para la procedencia de la indemnización.

Sobre el particular, la cláusula DECIMO OCTAVA, del Contrato Colectivo suscrito el 27.07.2001 por la Empresa Ferrocarriles del Estado y Sindicatos Nº 3 de Valparaíso, Nº 3 de Santiago, Nº 4 de Santiago y Nº 10 Nacional, y que regirá hasta el 30.06.2005, estipula:

#### "DECIMO OCTAVO: INDEMNIZACIONES

##### A) INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

La empresa pagará a los trabajadores involucrados en esta negociación, una indemnización equivalente a un mes de la última remuneración mensual imponible por cada año completo y fracción superior a seis meses de servicios trabajados desde el 6 de agosto de 1980 o desde la fecha de ingreso del trabajador, si ésta fuere posterior, hasta la fecha de término de sus servicios. Para el cálculo de esta indemnización quedarán excluidas las horas extraordinarias.

Esta indemnización se pagará al trabajador cualquiera sea la causa del término de sus servicios, con excepción de las causales de caducidad contempladas en el artículo Nº 160 del Código del Trabajo.

Igual indemnización tendrán derecho los trabajadores cuando la Empresa ponga término a los servicios de aquellos afecto a este contrato por mutuo acuerdo de las partes o por fuerza mayor, para impetrar el beneficio de la jubilación por antigüedad, por edad, o para pensionarse por incapacidad física, sea accidente del trabajo o enfermedad profesional o enfermedad natural.

En caso del fallecimiento del trabajador, esta indemnización será pagada al cónyuge sobreviviente o a sus hijos causantes de asignación familiar, unos a falta de los otros, en el orden sindicado y en casos calificados, no existiendo aquéllos o éstos, dicho pago podrá efectuarse a la persona que vivía a expensas del trabajador al momento del fallecimiento, previo informe de una Asistente Social de la Empresa.

No obstante todo lo anterior, para la aplicación de la causal de renuncia, existirá un límite de 3 trabajadores por cada Sindicato afecto a este Contrato Colectivo por cada año calendario de vigencia del mismo, el que no será acumulable de un año a otro".

De la estipulación transcrita se desprende, en primer lugar, que la Empresa de Ferrocarriles del Estado ha pactado con los trabajadores afiliados a los sindicatos indicados, el pago de una indemnización por

término de contrato equivalente al monto que en ella se precisa y respecto de aquellos dependientes que hubieren ingresado a la empresa en las fechas que también se precisan, para cuyo cálculo se excluyen las horas extraordinarias.

Por otra, se acuerda que dicha indemnización se pagará a todo evento, esto es, cualquiera que fuere la causal de terminación de los servicios, pero sólo respecto de aquellas previstas en los artículos 159 y 161 del Código del Trabajo, porque el mismo acuerdo excluye del pago de esta indemnización, aquellas causales contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo y que las partes denominan de caducidad.

Estas causales son aquellas imputables al trabajador y que importan conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas y descritas en las letras a), b) c) y d) del N° 1 de la misma disposición; negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador; no concurrencia del trabajador sin causa justificada en la forma descrita en el N° 3 de esta norma; abandono del trabajo por parte del trabajador en las condiciones indicadas en el N° 4; actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos; el perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías; y el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Igualmente se establece que tienen derecho a la indemnización en comento, los trabajadores cuyo contrato terminare por el acuerdo mutuo de las partes o por fuerza mayor, cuando ocurren las contingencias que autorizan para impetrar la jubilación en el sistema previsional como la jubilación por antigüedad, la edad o la declaración de incapacidad física por accidente del trabajo o enfermedad profesional o enfermedad natural.

Se estipula, asimismo, que en caso de fallecimiento del trabajador beneficiario, se pagará la indemnización a su cónyuge sobreviviente o a sus hijos que fueren causante de asignación familiar, en el orden indicado y, a falta de éstos, a la persona que vivía a expensas del trabajador fallecido que previamente indique el informe de una Asistente Social de la empresa.

Por último, se señala que cuando el contrato terminare por renuncia voluntaria del trabajador, entonces se limita el pago a tres trabajadores por cada sindicato que negoció el contrato por cada año calendario y que no será acumulable de un año para el otro.

En la especie, se solicita que se precise cada una de las circunstancias y causales de término de contrato de trabajo, que obligan a la empresa

denunciada a pagar la indemnización estipulada en la cláusula DECIMO OCTAVA en estudio, indicando el ocurrente que el pronunciamiento se requiere porque, a su juicio, la empresa se estaría negando sistemáticamente a pagar el beneficio a ex trabajadores y socios de los sindicatos negociadores del contrato, cuyas causales de terminación de los servicios no correspondían a las contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Sobre el particular, previamente se solicitó informe a la empresa denunciada, evacuado el 22.09.2004, y en donde se señala:

"2.- Respecto de las personas indicadas en la nómina antes mencionada, cabe señalar que no ha existido reclamo alguno de parte de los ex trabajadores, ni directamente ni a través de Inspectores Fiscalizadores dependientes de esa Dirección, menos requerimiento judicial acerca de la forma y cálculo de la indemnización citada.

3.- El tenor de la cláusula Decimooctavo es suficientemente clara y se ha aplicado en forma irrestricta a todos quienes les ha correspondido su aplicación, por cerca de una década al menos.

4.- Es absolutamente contrario a la verdad que la Empresa se haya negado sistemáticamente a pagar el beneficio de la indemnización antes indicada y, por el contrario, se le ha pagado íntegramente a todos los trabajadores egresados de EFE a quienes correspondía.

Como la nómina acompañada por la Federación antes referida pareciera indicar que a dichos trabajadores no se les ha pagado lo que corresponde, a continuación indico a Ud. como se ha procedido en cada caso".

A su turno, y a través del Ord. N° 1.528, de 09.12.2004, de Sr. Inspector Comunal del Trabajo Santiago Poniente, se contiene informe de fiscalización que en su parte pertinente se indica:

**"2.- FORMA EN QUE HISTÓRICAMENTE LA EMPRESA HA PAGADO DICHO BENEFICIO INDEMNIZATORIO A SUS TRABAJADORES:**

La empresa ha pagado históricamente el desahucio y las indemnizaciones conforme a lo convenido; en la actualidad, según lo estipulado en el Capítulo III: DESAHUCIO E INDEMNIZACIONES, cláusula Decimooctava (Indemnizaciones); cláusula decimonovena: DESAHUCIO LEY N° 7.998 E INDEMNIZACIÓN; y Capítulo X: PREVISIÓN SOCIAL, cláusula sexagésimo cuarta: BENEFICIO A QUIENES CESEN EN SERVICIO PARA JUBILAR O PROBLEMAS DE SALUD.

Se adjunta copia de Ord, G. R.H. Nº 160, de 22.09.2004, dirigido por la empresa EFE a la Sra. Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, en el cual se detalla el pago efectuado a cada uno de los trabajadores finiquitados, incluidos en la presentación, haciendo presente que el caso de los ex trabajadores Sres. René Aguilar Concha y Miriam Ordenes Pérez, faltó indicarse que se hizo con ajuste previo de rentas de acuerdo a la cláusula 64 del Contrato Colectivo".

De acuerdo con los antecedentes más arriba singularizados y el tenor literal de la cláusula DECIMOOCOTAVA del contrato colectivo en vigor, el pago de la indemnización por término de contrato debe realizarse cuando concurren, a lo menos, los siguientes requisitos copulativos, a saber:

a) que se trate de trabajadores afiliados a los sindicatos que negociaron el contrato colectivo e ingresados a la empresa a partir del 6 de agosto de 1980 o desde la fecha de ingreso que fuere posterior a aquella, y

b) que la causal de terminación de los servicios no fuere aquella contemplada en el artículo 160 del Código del Trabajo.

En ese sentido, y de acuerdo con la regla de interpretación de los contratos contenida en el artículo 1560 del Código Civil, conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras y, en la especie, se ha podido constatar que la empresa denunciada ha cumplido con la exigencia convencional contenida en la cláusula DECIMOOCOTAVA del contrato colectivo en vigor.

En efecto, el informe de fiscalización precisa que históricamente se ha dado cumplimiento al pago en cuestión de acuerdo a la referida estipulación, sin que exista de parte de los trabajadores eventualmente afectados, ninguna reclamación sobre el particular, circunstancia que aparece corroborada por los finiquitos que se han tenido a la vista, de los trabajadores que han percibido el beneficio contractual y acompañados por la empresa, según listado que corresponde a la misma nómina formulada por la organización gremial en su consulta.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que la indemnización por término de contrato, estipulada en la cláusula DECIMOOCOTAVA del Contrato Colectivo suscrito por la Empresa Ferrocarriles del Estado y los Sindicatos Nºs. 3 de Valparaíso y Nºs. 3 y 4 de Santiago y 10 Nacional, constituidos en dicha empresa, procede otorgarse en la forma indicada en el presente oficio.

Le saluda,

Marcelo Albornoz Serrano,

Abogado, Director del Trabajo (S)

## **Jurisprudencia judicial**

### **Cobro de prestaciones (rechazado); presunción del artículo 9º inciso 4º del Código del Trabajo, alcanza a estipulaciones mínimas del legislador, por lo tanto, no permite presumir supuesta indemnización convencional a todo evento**

A mayor abundamiento, para proceder al rechazo de la prestación se tiene presente, además, que si bien es un hecho de la causa que la demandada no escrituró el contrato de trabajo del actor durante el periodo en que se mantuvo vigente la relación laboral, esto es, a contar del 1º de febrero de 2012, y hasta la renuncia voluntaria del trabajador con fecha 1º de abril de 2013, no es menos cierto que la presunción legal que contempla el legislador en el inciso 4º del artículo 9º del Código del Trabajo, en cuanto a que "la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador; se refiere a las estipulaciones mínimas que el mismo legislador establece que debe contener todo contrato de trabajo de conformidad a lo establecido a su vez en el artículo 10 del mismo cuerpo legal, o en su caso, estipulaciones que tengan relación con derechos contemplados en el Código del Ramo, sin embargo, a juicio de esta sentenciadora en ningún caso, podría llegar a concluirse que una indemnización por años de servicios a todo evento como la que reclama el actor en su libelo, se encuentra dentro de las estipulaciones mínimas que exige el legislador, sino que al contrario, el legislador en el artículo 163 del Código estableció como norma general básica que: "Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicios que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que esta fuere de monto superior a la establecida en el inciso siguiente". (Considerando 10 º )

Juzgado del Trabajo, 13/09/2013, Rol: O-2231-2013

Cita online: CL/JUR/3258/2013

### **Al término de la relación laboral es el único momento en que se puede pagar por los días de vacaciones que no se usaron efectivamente. Derechos laborales son irrenunciables mientras está vigente relación laboral. Renuncia a indemnización convencional. Cambio de titularidad de notaría**

Respecto de la excepción de falta de legitimidad opuesta por la demandada, es preciso tener presente que el artículo 399 del Código Orgánico de Tribunales define la función del notario, radicándolo en la persona natural que puede ejercer el cargo de modo tal que la acción se debe entablar en contra de la persona natural que ostenta el cargo, dado que

la responsabilidad legal a todos los efectos la asume quien detenta el cargo, en ese contexto se puede señalar que la acción está correctamente entablada, por lo tanto procede desestimar la excepción opuesta (Considerando 20º). En relación a la excepción de pago planteada por la demandada respecto del feriado demandado, se rechazará la misma toda vez que no se ha acreditado que la demandada hubiese compensado el feriado en dinero al momento del término de la relación laboral, que por cierto es el único momento en que se puede pagar por los días de vacaciones que no se usaron efectivamente por la actora, ya que expresamente dispone el artículo 73 del Código del Trabajo, que no se puede compensar en dinero el feriado legal, por lo tanto no habiéndose probado lo señalado corresponde el rechazo de la excepción (Considerando 24º). Analizando la naturaleza de la cláusula precedentemente mencionada, la misma tiene las características de una declaración de voluntad donde la actora renuncia a ejercer acciones propias de la relación laboral en contra del Sr. (...). Al efecto es determinante tener presente que el artículo 5º del Código del Trabajo señala que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables mientras está vigente la relación laboral, en este sentido es preciso tener presente que el derecho del trabajo tiene una naturaleza híbrida ya que por una lado cuenta con el carácter público de las materias mínimas que no son disponibles por las partes mientras está vigente la relación laboral, como el derecho al sueldo mínimo, al descanso diario, semanal, anual entre otras materias y por otra parte hay otras materias que son disponibles cuando se han pactado por sobre el mínimo legal, como es el caso de una indemnización por sobre la legal. Pues bien, la cláusula séptima pactada el 02 de mayo de 2007 por la actora y don (...) estableció una indemnización a todo evento con condiciones por sobre los mínimos fijados por la norma. Ahora, siendo coherente con el planteamiento de la demandante, quien sostiene que la relación laboral que se inició con don (...) se mantuvo vigente bajo la titularidad de la notaría por parte de la demandada en la presente causa, se puede señalar que la renuncia plasmada en el anexo de contrato de fecha 02 de mayo de 2012 no tiene validez respecto de los derechos laborales en su contenido mínimo de acuerdo a la normativa laboral vigente, sin embargo sí puede interpretarse como una renuncia a la indemnización convencional pactada en la cláusula séptima del contrato de trabajo de 02 de mayo de 2007, ya que esta era la única materia disponible al efecto estando vigente la relación laboral, toda vez que era el derecho que la actora tenía a todo evento, el que podría haber hecho valer ante su empleador el Sr. (...), si así no lo hizo y renunció expresamente, le resulta inoponible a la demandada en la presente causa. Cabe tener presente que si bien el artículo 4º del Código del Trabajo señala en su parte final que: "De igual forma, en el caso de los trabajadores mencionados en el inciso final del artículo 1º, no se alterarán los derechos y obligaciones emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, en el caso de cambio de la titularidad en la respectiva notaría, archivo y conservador", es necesario que los derechos que se recojan en los contratos individuales o instrumentos colectivos se encuentren

vigentes, situación que no se produjo en el presente caso donde la actora renunció a dicho derecho al eximir al Sr. Bianchi Rosas de cumplir con dicho pacto. (Considerando 26º)

Juzgado del Trabajo, 05/04/2013, Rol: O-4357-2012

Cita online: CL/JUR/2499/2013

**Relación laboral. Empleador debe acreditar hechos que justifiquen el despido. Indemnización a todo evento. Jornada laboral de dos días a la semana. Improcedencia beneficio de semana corrida**

Acreditada la relación laboral como se ha dicho y desde el momento en que no se ha producido por la demandada, como era de su cargo, pruebas destinadas a justificar que el demandante incurrió en hechos que justifiquen el término de la relación laboral, este sentenciador no puede sino concluir que la misma terminó por una declaración unilateral de voluntad de la demandada, debiendo darse lugar a la demanda en lo relativo a la indemnización sustitutiva del aviso previo. Por otra parte, no habiéndose acreditado por la demandada el entero del 4,11% de la remuneración de la trabajadora en la AFP, y habiendo concluido la relación laboral habida entre las partes, se dará lugar a la indemnización a todo evento pedida. (Considerando 8º)

Juzgado del Trabajo, 10/01/2013, Rol: O-3566-2012

Cita online: CL/JUR/1114/2013

**No ha nacido obligación de indemnización a todo evento pactada en contrato laboral pues ésta supone el despido de ellos por necesidades de la empresa o el desahucio escrito del empleador**

En relación al tenor expreso de la estipulación contractual referida, esta Corte considera necesario precisar que de la cláusula cuarta del contrato de trabajo de los actores, surgen los siguientes supuestos básicos que hacen procedente el pago de la indemnización estipulada: i) que haya expirado el plazo contractual o que se ponga término a la relación laboral antes del 04 de mayo de 2011, y ii) que el contrato de trabajo de los actores termine por cualquiera de las causales expresadas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Cumpliéndose estos dos supuestos, de carácter copulativo, el empleador quedará obligado a pagar a los actores por concepto de indemnización, el equivalente a 12 meses de remuneración, lo que en los hechos resulta imposible, puesto que el contrato de trabajo de los actores expiró por el vencimiento del plazo estipulado, según declaración formulada por ellos en su libelo, y no por necesidades de la empresa o desahucio escrito del empleador, que son las causales de terminación a que se refiere el artículo 161 del Código del Trabajo. En virtud de la segunda causal de

nulidad invocada por los actores en forma subsidiaria, establecida en la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, y referida a la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal superior, argumentan en el sentido de que el juez a quo hace inaplicable el pago de la indemnización convencional por la primera condición estipulada para su procedencia, esto es, la expiración del plazo del contrato, omitiendo toda consideración en torno a la existencia de la conjunción "o" que establece como segunda condición alternativa el término de la relación laboral antes del 4 de mayo de 2011. Bastará para desestimar también este vicio de nulidad reprochado por los actores, lo expresado en el considerando séptimo precedente, en cuanto a que existe un supuesto indispensable para la procedencia de la indemnización convencional aludida, a saber, la existencia de un despido por necesidades de la empresa o por desahucio escrito del empleador, de manera que no se advierte cómo la falta de cumplimiento de un requisito habilitante para acceder al beneficio en cuestión, pueda constituir una errónea calificación jurídica de los hechos establecidos en la instancia. (Considerandos 7º a 9º)

Corte de Apelaciones de Santiago, 19/06/2012, Rol: 1691-2011

Cita online: CL/JUR/3879/2012

**Tratándose de persona jurídica de derecho público actos de gerente se rigen por reglas de mandato civil no siendo aplicable presunción de representación de empleador**

En el entendido que la Empresa de los Ferrocarriles del Estado es una persona jurídica de derecho público, una empresa autónoma del Estado creada y organizada por ley, es que a juicio de esta Corte no resulta consistente la argumentación de los sentenciadores recurridos en cuanto a presumir que el gerente de recursos humanos actuó con facultades como si Ferrocarriles del Estado fuese una empresa privada, ello al aplicar al caso sub júdice los artículos 4º, 159 N° 4 y 161 del Código del Trabajo, dándoles una extensión que resulta improcedente. Por el contrario, concluye este Alto Tribunal que las normas aplicables al caso son las reglas del mandato contenidas en el Título XXIX del Libro IV del Código Civil, artículos 2116 y siguientes. El mandato, acto jurídico bilateral, es un contrato que importa necesariamente la concurrencia de las voluntades del mandante y mandatario, y en virtud del cual aquél realiza uno o más negocios por riesgo y cuenta de la primera. Además, acorde a los artículos 2131, 2132 y 2133 todos del Código Civil, el mandatario debe ceñirse rigurosamente a los términos de su mandato, no se le confiere más poder que el de efectuar actos de administración y en caso de otorgársele facultad de obrar del modo más conveniente para desarrollar de mejor manera la gestión encomendada, no por eso se entiende alterada la esencia del mandato. Por consiguiente, del análisis de autos apa rece que el gerente de recursos humanos requería de un poder especialísimo para realizar las actuaciones por las cuales es



demandando en este juicio. Así, sólo el gerente general de la Empresa de Ferrocarriles del Estado —previamente autorizado por el directorio— podría haber facultado —vía poder especial— al gerente de recursos humanos para que efectuara los desembolsos monetarios que autorizó a favor de demandante de autos. (Considerando 8º)

Corte Suprema Tercera Sala (Constitucional), 07/09/2010,  
Rol: 5.222-2008

Cita online: CL/JUR/6842/2010

## **62. CLÁUSULA PACTO DE INDEMNIZACIÓN CONVENCIONAL**

Cláusula N° \_\_\_\_ . De acuerdo a lo establecido en el artículo 163 del Código del Trabajo, en caso de término del contrato del trabajador por aplicación de alguna de las causales del artículo 161 del mismo Código, se conviene entre las partes una indemnización adicional por años de servicio equivalente a \_\_\_\_\_ días de remuneración por cada año trabajado (superior a la legal).

Se establece expresamente que este acuerdo no tendrá lugar en caso de término del contrato de trabajo por una causal distinta de las señaladas con anterioridad.

### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

#### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículos 163 y 178.

#### **Dictámenes**

#### **Forma de pago de anticipos de indemnización convencional**

Fecha: 27/08/1999

Este dictamen señala que el régimen de pago de la indemnización por años de servicio que contemplan las cláusulas contractuales suscritas entre la empresa Importadora y Manufacturera Von Der Heyde S.A.C.I. y los dependientes señores Gerardo López, F. y Armando Michel Lobos Améstica, en los años 1982 y 1988, respectivamente, no se encuentra ajustado a derecho.

Cita online: CL/JADM/1026/1999

Ord.: N° 4.490/257

Mediante presentación del antecedente 3) se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si el régimen de pago de anticipos de la indemnización por años de servicio a que se encuentran afectos dos dependientes de la empresa Importadora y Manufacturera Von Der Heyde S.A.C.I. según cláusulas de sus contratos individuales de trabajo, suscritas en enero de 1982 y octubre de 1988, se ajustan a lo establecido en el artículo 10 transitorio del Código del Trabajo.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

La referida norma legal, dispone:

"Los anticipos sobre la indemnización por años de servicio convenidos o pagados con anterioridad al 1º de diciembre de 1990 se regirán por las normas bajo cuyo imperio se convinieron o pagaron".

Del precepto legal transcrito precedentemente es posible inferir que los anticipos relativos a la indemnización por años de servicio que fueron convenidos o pagados con anterioridad al 1º de diciembre de 1990, vale decir, fecha de entrada en vigencia de la ley Nº 19.010, que establecía normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo, deben regirse por las normas bajo cuyo imperio se convinieron o pagaron.

Ahora bien, las cláusulas contractuales por las cuales se consulta, suscritas una en el año 1982 y la otra en el año 1988, según se ha señalado, establecen ambas lo siguiente:

"5. La remuneración del empleado será una comisión del 5% mensuales y por concepto de indemnización por años de servicio un 0,5% por las ventas que sean aceptadas y facturadas dentro del mes y que sean efectivamente pagadas a su vencimiento".

De la norma convencional transcrita precedentemente es posible inferir que las partes pactaron en el contrato individual de trabajo el pago de un 0,5% de comisión por concepto de indemnización por años de servicio, por las ventas aceptadas y facturadas en el mes y que fueren efectivamente pagadas a su vencimiento.

De la misma cláusula se deduce que los contratantes no establecieron en forma expresa los hechos o circunstancias que darían derecho al beneficio que en ella se convino.

En lo que respecta a la cláusula convencional suscrita en el año 1982, cabe tener presente que el inciso final del artículo 2º transitorio de la ley Nº 18.372, publicada en el Diario Oficial del día 17 de diciembre de 1984, que modificó el decreto ley Nº 2.200, de 1978, disponía:

"Con todo, si el pago de la indemnización se hubiera convenido en el contrato individual con una periodicidad igual o inferior a un mes, el valor de la misma se incorporará, para todos los efectos legales, y a partir de la vigencia de esta ley, a la remuneración del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra b) de este artículo".

Del precepto anotado fluye que en el caso de que la indemnización por término de contrato o por años de servicio por la causal prevista en el artículo 13 letra f) del D.L. N° 2.200, esto es, desahucio del empleador, se hubiere convenido en el contrato individual de trabajo con una periodicidad igual o inferior a un mes, el valor de la misma se entenderá incorporado para todos los efectos legales a la remuneración del trabajador, a partir del 17 de diciembre de 1984, fecha de publicación de la ley en comento, según se ha señalado.

Lo anterior significa en otros términos, que el empleador a contar de dicha fecha se encontró obligado a aumentar la remuneración del dependiente en una suma equivalente al monto que por concepto de indemnización le correspondía percibir mensualmente.

Ahora bien, la letra b) a que se refiere la norma en análisis, preceptuaba:

"b) No obstante lo dispuesto en la letra precedente, si en virtud de dichas convenciones se hubiera pagado anticipadamente la indemnización, o una parte de ella, el período a que este pago se refiere se entenderá indemnizado para todos los efectos legales y se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 17 de esta ley".

Del precepto legal transcrito se infiere que, si en virtud de convenciones individuales se pagare anticipadamente el total o parte de la indemnización por desahucio a que tuviere derecho el trabajador, el período que cubren estos pagos se entenderá indemnizado para todos los efectos legales aplicándose al respecto el inciso segundo del artículo 17 del D.L. N° 2.200.

Al efecto, el inciso segundo del artículo 17 citado, dispone:

"Las sumas pagadas anticipadamente por concepto de esta indemnización no estarán sujetas a restitución, cualquiera fuere la causa por la cual termine el contrato".

De la norma anotada, se desprende que aquellas sumas que se han pagado en forma anticipada por concepto de indemnización por años de servicio por la causal prevista en el artículo 13 letra f) del D.L. N° 2.200, no están sujetas a restitución cualquiera que sea la causa por la cual termine el contrato.

Al tenor de lo precedentemente expuesto, preciso es convenir que los pagos periódicos que por concepto de indemnización por desahucio se han convenido individualmente, cuando los períodos estipulados son iguales o inferiores a un mes, se encuentran sujetos a las siguientes reglas:

a) Su monto se debe incorporar a la remuneración del trabajador, lo que hace que el empleador se encuentre obligado a aumentar la remuneración del dependiente en una suma equivalente al monto que por concepto de indemnización le correspondía percibir mensualmente.

b) El período que cubran estos pagos se entiende indemnizado para todos los efectos legales.

c) Estos pagos no están sujetos a restitución cualquiera que sea la causa por la cual termine el contrato.

De esta suerte, atendido lo expuesto en la letra a) precedente, en el sentido de que el monto de la indemnización pactada en tales términos se incorpora a la remuneración del trabajador, posible es sostener que la cláusula del contrato individual en que se hubiere convenido dicho beneficio ha perdido eficacia, de consiguiente en materia de indemnización por años de servicio por desahucio dichos dependientes se rigen por las normas legales relativas a este beneficio.

Lo anterior, se traduce en que estos trabajadores, contratados después del 14 de agosto de 1981, como sucede en el caso en análisis, quedaron afectos al texto del artículo 16 del D.L. N° 2.200, fijado por la ley N° 18.372.

Ahora bien, en la especie, la cláusula contractual en estudio, como ya se señalara en párrafos que anteceden, no contempla en forma expresa las causales que dan origen al beneficio que en ella se convino.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, cabe hacer presente que esta Dirección en el punto primero del dictamen N° 2.537, de 7 de mayo de 1985, ha señalado que toda indemnización por años de servicio que no tuviera por causa el desahucio debía estar claramente estipulada en el contrato, de tal forma que no hubiera duda respecto de su origen y procedencia y se pudiera en consecuencia distinguir ésta de aquélla.

Finaliza el punto primero del dictamen aludido consignando en su parte pertinente, que una indemnización por años de servicio pactada a todo evento, forzosamente incluía aquella establecida en el artículo 16 del D.L. N° 2.200, por desahucio, y por tanto la misma se regía por las normas legales relativas a dicho beneficio.

A la luz de lo expuesto precedentemente, resulta posible sostener en la especie que la indemnización en análisis comprende aquella que procedía pagar cuando se ponía término al contrato de trabajo por la causal prevista en el artículo 13 letra f) del D.L. N° 2.200, y, por lo tanto, al haberse convenido el pago de la misma en un contrato individual con una periodicidad mensual le resulta plenamente aplicable lo dispuesto en el inciso final del artículo 2° transitorio de la ley N° 18.372.

De consiguiente, conforme a lo señalado anteriormente, es dable concluir en el caso en consulta, que las sumas pagadas en virtud de la cláusula 5ª del contrato individual de trabajo celebrado entre la empresa Importadora y Manufacturera Von Der Hayde S.A.C.I. y el dependiente Sr. Gerardo López F. contratado con anterioridad al 17 de diciembre de 1984, se han debido incorporar a la remuneración del mismo a partir de dicha fecha, sin perjuicio de estimarse que el período 1982-1984, que ha cubierto este pago se entiende indemnizado para todos los efectos legales.

Asimismo y de acuerdo a todo lo expresado en los acápites que anteceden, posible es afirmar que no resulta jurídicamente procedente que la Empresa referida haya continuado otorgando anticipos a cuenta de la indemnización por años de servicio en la forma convenida en los contratos individuales de trabajo de sus dependientes contratados con posterioridad al 17 de diciembre de 1984.

La doctrina enunciada precedentemente se encuentra en armonía con la contenida en el ordinario N° 691-55, de 06.02.86, de este Servicio.

En lo que respecta a la cláusula contractual por la cual se consulta suscrita en el año 1988, cabe tener presente que la normativa permanente que regulaba la indemnización por años de servicio en esa época, se encontraba contenida en el derogado Título V del Libro I del Código del Trabajo aprobado por la ley N° 18.620, publicada en el Diario Oficial del 06.07.87, en los artículos 159 y siguientes de dicho cuerpo legal.

Sobre el particular, corresponde señalar que el artículo 160 del referido Código, derogado posteriormente por la ley N° 19.010, en su inciso 1°, disponía:

"La indemnización convencional o legal establecida en el artículo precedente podrá ser pagada anticipadamente al trabajador, de común acuerdo con éste. Con todo, el pago no podrá exceder, en cada año, de un monto equivalente a quince días de la remuneración mensual devengada en la época en que se efectúe, y deberá hacerse de una sola vez en la respectiva anualidad".

Del precepto legal transcrito fluye que bajo el imperio de dicha normativa (que ya se contenía anteriormente en el artículo 17 del D.L. N° 2.200,

incorporado por la ley N° 18.372) los pagos anticipados que se convinieran respecto de la indemnización legal o convencional establecida en el artículo 155, letra f), del Código del Trabajo, vale decir, la indemnización por desahucio del empleador, debían sujetarse a las siguientes condiciones copulativas:

a) Que el pago anticipado no superara en cada año, un monto equivalente a quince días de la remuneración mensual devengada por el trabajador en el período que dicho pago se realizara, y

b) Que el mismo pago se efectuara de una sola vez en la correspondiente anualidad.

Al tenor de lo expuesto, posible es afirmar que el pacto por el cual se consulta, en atención a su modalidad de pago mensual, no cumple con el requisito signado con la letra b) precedente, esto es, que el pago se efectúe de una sola vez en la respectiva anualidad.

En tales circunstancias, resulta dable concluir que es legalmente improcedente mantener el pago de la indemnización por años de servicio equivalente a 0,5% mensual de comisión, establecido en el contrato de trabajo del dependiente Sr. Armando Michel Lobos Améstica.

A mayor abundamiento, cabe manifestar que esta Dirección impartiendo instrucciones sobre la aplicación de la ley N° 19.010, publicada en el Diario Oficial de 29.11.90, que establecía normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo y que derogó el Título V del Libro I del Código del Trabajo aprobado por la ley N° 18.620, refiriéndose a la situación de los anticipos relativos a indemnización por años de servicio convenidos o pagados con anterioridad al 1 ° de diciembre de 1990, fecha de entrada en vigencia de esta ley, sostuvo en el punto X de la Orden de Servicio N° 4, del 18.02.91, lo siguiente:

"De acuerdo con el artículo 5 ° transitorio de la ley los anticipos de indemnizaciones por años de servicio convenidos o pagados con anterioridad al 1 ° de diciembre de 1990, fecha de su entrada en vigencia, deben regirse por las normas bajo cuyo imperio se convinieron o pagaron.

Lo expresado hace necesario formular las siguientes consideraciones:

a) Se trata de anticipos relativos a la indemnización por años de servicio convencional o legal derivada de la aplicación de la causal de terminación del contrato prevista en la derogada letra f) del artículo 155 del Código del Trabajo;

b) Si se trata de trabajadores contratados a partir del 14 de agosto de 1981, los anticipos de indemnizaciones por años de servicio, convenidos o pagados, deben regirse por las normas contenidas en el también derogado artículo 160 del Código del Trabajo.

Según la nueva normativa no podrán pactarse anticipos de indemnizaciones con posterioridad al 1º de diciembre de 1990, sin perjuicio del derecho de las partes para cumplir o desarrollar en el tiempo las normas ya pactadas a dicha fecha, y en tal único sentido celebrar las convenciones que fueren procedentes".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas cumpro con informar a Ud. que el régimen de pago de la indemnización por años de servicio que contemplan las cláusulas contractuales analizadas en el cuerpo del presente informe, suscritas entre la empresa Importadora y Manufacturera Von Der Heyde S.A.C.I. y los dependientes Sres. Gerardo López F. y Armando Michel Lobos Améstica, en los años 1982 y 1988, respectivamente, no se encuentra ajustado a derecho.

Saluda a Ud.,

María Ester Feres Nazarala,

Abogada, Directora del Trabajo

### **Jurisprudencia judicial**

**Demanda de cobro de prestaciones laborales (rechazado).**

**Pacto de indemnización convencional por años de servicio.**

**Actor se reserva en finiquito, derecho a revisar judicialmente el cálculo de la indemnización. Reserva debe ser interpretada estrictamente, por tanto debe entenderse que se reserva a revisar el cálculo de la indemnización convencional y no su sustitución por el régimen legal**

En el finiquito incorporado a la causa aparece que el demandante acordó con su empleador el pago de la indemnización convencional pactada entre ambos, y sin mostrar su desacuerdo con este rubro, únicamente se reserva, en oposición a lo acordado relativo al asentimiento respecto de no tener reclamo alguno contra su empleador, renunciando a toda clase de acciones judiciales y administrativas en su contra relativas a la terminación del contrato de trabajo, "su derecho de revisar judicialmente el cálculo de la indemnización por años de servicio". Debiendo entenderse, que el actor otorgó poder liberatorio a su empleador en cuanto a que la indemnización por la que optó para el pago fue la indemnización convencional pactada entre ambos, únicamente reservándose la revisión del cálculo de esta indemnización, sin que ninguna mención haga en cuanto a que lo que se

reserva es a optar por el pago de la indemnización legal por años de servicio, que es lo que reclama en esta causa, sin que la reserva alcance a tal acción. Lo que realmente se pretende es que se sustituya el régimen convencional pagado al actor por el régimen legal, que se estima sin el tope de las 90 UF, atendido lo dispuesto en el artículo 7 ° transitorio del Código del Trabajo, para lo cual era necesario, además, pedir en su demanda la nulidad de la convención suscrita por el trabajador en el anexo, por resultar inferior a la establecida en la ley, ya que a la fecha del finiquito y actualmente tal cláusula se encuentra vigente, y para ello debía reservarse a lo menos el derecho de que se le pagara la indemnización legal sin el tope de 90 UF y no únicamente el cálculo de la indemnización pagada que fue la indemnización convencional. (Considerandos 13 ° y 14º)

Juzgado del Trabajo, 19/04/2013, Rol: O-33-2013

Cita online: CL/JUR/3495/2013

**Indemnización convencional. Requisitos para su otorgamiento. Convenio colectivo. Medios de prueba. Apreciación**

Se estableció como segundo hecho a probar la efectividad que el actor reunía los requisitos para obtener la indemnización contemplada en la cláusula contractual planes especiales 2.6.2.2., y de lo señalado en el motivo que precede se colige que el demandante no cumplió con los requisitos establecidos en el convenio colectivo para acceder al plan especial de la cláusula 2.6.2.2. del mismo, referida a un beneficio al momento del retiro equivalente a 36 sueldos, toda vez que según dicha cláusula, para su obtención tiene que tener incapacidad en más de 40% al momento del retiro, el que se produjo el 30 de septiembre de 2012, y según informe de la Mutual de la Cámara Chilena de la Construcción su incapacidad era de 17,5%, y según certificado de Compín Aconcagua, el 12 de noviembre de 2012 se dictamina recién que el actor presenta una incapacidad de 10% sensorial y 50% física, esto es más de un mes después de haberse producido su retiro de la empresa, lo que aparece ratificado por su propio testigo, al declarar que cuando estaban negociando el retiro del actor éste le manifestó que su incapacidad era de 17% y que sólo a fines de 2012 —coincidente con el certificado del Compín Aconcagua— el demandante le presentó un documento que daba cuenta de una incapacidad mayor al 40%. Que, en cuanto al cumplimiento del requisito establecido en el párrafo segundo de la cláusula 2.6.2.2 del Convenio Colectivo, en cuanto a que para la aplicación del beneficio, el grado de incapacidad o enfermedad será establecido por la compañía en base a informes médicos tanto internos como externos, la demandante no aportó antecedente alguno que diera cuenta que concurrió al servicio médico de la empresa para la evaluación de su incapacidad, es más, su único testigo, señor (...) indica que no le consta que se haya realizado tal procedimiento, aunque indica que en las negociaciones realizadas para acordar el retiro del demandante, en las cuales él participó, en ese momento



el demandante tenía un grado de incapacidad del orden del 17% y de acuerdo a lo escriturado en el instrumento colectivo con ese grado de incapacidad no tiene derecho al beneficio y que don (...) —gerente de la empresa— lo que señaló en esas reuniones fue que con ese grado de incapacidad no se preocupara, que él iba a hacer la tramitación interna para el pago de los 36 sueldos base de acuerdo al convenio colectivo. Y por su parte, el señor (...), que fue presentado como testigo de la demandada, declara que se conversó sobre esa posibilidad pero siempre y cuando se cumpliera lo señalado en el convenio colectivo, que el demandante se negó a acudir al servicio médico de la compañía para la evaluación, que atendido a que ya tenía una incapacidad declarada —la de 17%— y como ese antecedente también se contempla para optar a otros beneficios —tales como el retiro con incapacidad, según cláusula 2.6.3 del convenio colectivo, que trata las incapacidades desde 15% hasta 40%—, igualmente se realizó por el Servicio Médico de la compañía la evaluación del demandante conforme a los antecedentes médicos con que se contaba, entre ellos los de la Mutual de Seguridad, determinándose sólo una incapacidad de 17%, por ende no cumplía el requisito para acceder al beneficio de los 36 sueldos bases. Que por todos estos antecedentes, de los que surge nítidamente que al momento del retiro el actor no cumplía los requisitos para la obtención del beneficio que reclama, deb erá rechazarse la demanda en todas sus partes. (Considerando 8º)

Juzgado del Trabajo, 02/04/2013, Rol: O-4593-2012

Cita online: CL/JUR/2494/2013

### **Indemnizaciones convencionales en caso de renuncia del trabajador**

El Código del Trabajo establece que el trabajador que renuncia legalmente no tiene derecho a indemnizaciones legales, sin perjuicio de esto el cuerpo legal no impide que por la autonomía de la voluntad de las partes se pueda pactar una indemnización a todo evento. Tal es el caso que se contempla en el artículo 163 inciso primero que contempla la indemnización por años de servicio en el caso de la desvinculación del artículo 161 del Código del Trabajo cuando ésta fuere superior a la legal, por su parte el artículo 164 del Código del Trabajo contempla el concepto de indemnización a todo evento. Pues bien, respecto del monto de las indemnizaciones en el artículo 172 inciso final señala que para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del anterior al del pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo. Cabe tener presente que el título corresponde al Título V de la Terminación del Contrato de Trabajo y estabilidad en el empleo, trata distintas situaciones de desvinculación y contempla la figura jurídica de la indemnización a todo evento, que al tenor de la norma señalada está sujeta al tope de las 90 unidades de fomento, de

este modo si el directorio nada dijo al respecto es procedente estar a lo que la ley permite. Por lo demás, no se puede dejar de tener presente que cuando la demandada ha pactado indemnizaciones convencionales ha sido clara en señalar si está sujeta a tope legal en el monto. (Considerando 22º)

Juzgado del Trabajo, 03/02/2011, Rol: O-3.405-2010

Cita online: CL/JUR/7031/2011

### **63. CLÁUSULA FERIADO CONVENCIONAL SUPERIOR AL LEGAL**

Cláusula N° \_\_\_\_ . Queda expresamente convenido entre las partes, que el trabajador gozará de un feriado de \_\_\_\_ (más de 15) días hábiles por cada año de servicio, con remuneración íntegra que se otorgará con las formalidades que establezca el reglamento, este feriado convenido es superior al establecido legalmente en el artículo 67 del Código del Trabajo.

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Dictámenes**

##### **Requisitos del feriado progresivo convencional**

Fecha: 12/04/2005

Este dictamen señala que el feriado progresivo de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica de Chile, afectos al convenio colectivo vigente en la misma, debe calcularse considerando los preceptos que sobre dicho descanso establece el artículo 68 del Código del Trabajo, debiendo otorgarse este beneficio conforme a las normas convenidas por las partes, sólo si representa un número de días adicionales igual o superior a aquellos que les correspondería impetrar aplicando las reglas que sobre feriado progresivo establece la ley.

Cita online: CL/JADM/1248/2005

Ord.: N° 1.481/48

Materia: Feriado Progresivo Convencional. Requisitos.

Mediante presentación del antecedente 3), se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar la forma de calcular el feriado progresivo de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica de Chile, que tienen derecho, en virtud de cláusulas convenidas en los respectivos instrumentos colectivos, a un feriado de 28 días corridos.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El feriado progresivo en nuestra legislación se encuentra contenido en el artículo 68 del Código del Trabajo, el que al efecto, dispone:

"Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

"Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestado a empleadores anteriores".

Del precepto precedentemente transcrito es posible inferir que para tener derecho al feriado progresivo, el trabajador debe haber laborado diez años para uno o más empleadores, sean éstos continuos o no, devengando un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.

Asimismo, se colige que para los efectos de computar este beneficio, el trabajador puede hacer valer ante su actual empleador, sólo hasta 10 años de trabajo efectuados para otros empleadores.

Como es dable apreciar, el feriado progresivo ha sido concebido en nuestra legislación como un beneficio cuyo objetivo es aumentar el feriado básico en razón de la antigüedad o los años de servicio de cada trabajador.

Por su parte, el Convenio Colectivo de Trabajo suscrito entre la Pontificia Universidad Católica de Chile y los trabajadores afiliados al Sindicato N° 4 de la misma, con vigencia entre el 1° de enero de 2004 y el 30 de abril del 2008, en la cláusula 4.5, establece:

"Feriado Legal.

La Universidad se obliga a otorgar a los trabajadores involucrados en este Convenio Colectivo, 28 días de vacaciones de preferencia en primavera o verano, sin perjuicio de que por aplicación de las normas del Código del Trabajo éstas pudieran ser mayores. En los casos que por necesidad de funcionamiento de la Universidad sea necesario fraccionar el feriado anual, se hará de mutuo acuerdo con el trabajador.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior la Universidad podrá determinar que en la totalidad de sus establecimientos o en parte de ellos se proceda al cese de sus actividades por un lapso no superior a 28 días corridos; en dicho caso se impondrá a los trabajadores afectos a este convenio la obligación de hacer uso del feriado sin que éstos puedan negarse a ejercer sus vacaciones".

De la norma convencional precedentemente transcrita es posible inferir que en virtud de este instrumento colectivo la Universidad se ha obligado a otorgar a los trabajadores afectos a él un feriado de 28 días al año, de preferencia en primavera o verano, acordando las partes que ello sería sin perjuicio de que por aplicación de las normas del Código del Trabajo éste pudiera ser mayor.

A la vez, se infiere que se ha acordado por las mismas la posibilidad de fraccionar este beneficio de común acuerdo, en el evento de estimarse necesario por razones de funcionamiento de la entidad universitaria.

Asimismo, de dicha norma se desprende que la Universidad se ha reservado el derecho de determinar el feriado colectivo en la totalidad de sus establecimientos o en parte de ellos por un lapso no superior a 28 días corridos.

De la misma disposición convencional puede inferirse que las partes pactaron el beneficio del feriado en el número de días señalado, sin establecer en forma expresa si éste correspondía a feriado básico o si también comprendía el feriado progresivo a que pudieran tener derecho los dependientes involucrados, de suerte que para resolver la consulta planteada por los recurrentes, se hace necesario determinar previamente el sentido y alcance de dicha estipulación.

Para ello cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de contratos contemplan los artículos 1560 y siguientes del Código Civil y, específicamente, a las normas contenidas en los incisos 2º y final del artículo 1564, conforme a las cuales las cláusulas de un contrato "Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia", "O por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra".

De la disposición legal transcrita se colige que las estipulaciones de un contrato pueden ser interpretadas por aquellas que se contengan en otros contratos que las partes hayan celebrado sobre la misma materia, lo que implica relacionar sus disposiciones con las que se contemplan en otros instrumentos que éstos hayan suscrito respecto del mismo asunto.

Igualmente, conforme al precepto del inciso final del citado artículo 1564, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contempla.

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija, en definitiva, la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle.

Ahora bien, analizados los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, especialmente el informe de fiscalización evacuado por doña Eva Barahona Jeldres, de la Inspección Provincial del Trabajo, se ha podido determinar que el feriado de que gozan los trabajadores de que se trata se otorga en el mes de febrero de cada año por 28 días corridos, de los cuales 20 de ellos serían hábiles. De los mismos antecedentes aparece que en este período quedan funcionando aquellos servicios o dependencias de la Universidad que no pueden ser suspendidos atendida la naturaleza de las funciones que en ellos se desarrollan.

En el referido informe de fiscalización consta, además, que el feriado progresivo de los trabajadores de que se trata, en el evento que corresponda, se encuentra incluido en el feriado pactado en el convenio colectivo, es decir, se imputa al feriado de los 28 días y no se agregan a dicho período, no obstante la Universidad otorga a partir del vigésimo octavo año de servicio del trabajador un día adicional por tal concepto. Lo anterior significa, de conformidad al mismo informe, que hasta los 27 años de servicios los trabajadores tienen derecho a 20 días hábiles y a partir de los 28 años de servicios, a un día hábil adicional y así sucesivamente, cada tres nuevos años.

Asimismo, de dicho informe aparece que este sistema se aplica históricamente y que para mayor información la Universidad entrega por escrito la forma en que se otorga el beneficio, con copia del instrumento colectivo en el cual se ha pactado el feriado y una tabla de cálculo del mismo. Esta tabla consigna:

10 años = 15 días hábiles

13 años = 16 días hábiles

16 años = 17 días hábiles

19 años = 18 días hábiles

22 años = 19 días hábiles

25 años = 20 días hábiles

28 años = 21 días hábiles

31 años = 22 días hábiles

34 años = 23 días hábiles

En los mismos antecedentes a que se ha hecho referencia, consta, a la vez, que los instrumentos colectivos suscritos por las partes en los años anteriores al actual, consignan el beneficio en comento en iguales términos al transcrito y comentado en acápite que anteceden.

Como es dable apreciar, en la especie, las partes reiteradamente en el tiempo, bajo la vigencia de diversos instrumentos colectivos por ellas suscritos, han entendido y ejecutado las cláusulas que contemplan el otorgamiento del feriado, en forma tal que su concesión, según se indicara, siempre se ha realizado otorgando los 28 días a todos los dependientes afectos a dichos instrumentos, incluyendo los días de feriado progresivo a que pudieran tener derecho algunos de ellos, lo cual, a la luz de lo expresado precedentemente permite concluir que esa es la forma en que las partes le han dado aplicación al beneficio en estudio.

Lo anterior, en todo caso, es sin perjuicio de que si algún trabajador, por aplicación del artículo 68 del Código del Trabajo, transcrito y comentado en párrafos anteriores, tiene derecho a impetrar un número total de días superior al pactado en el convenio colectivo, la Universidad se encuentra en la obligación de conceder el beneficio en la forma prevista en la ley.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones expuestas, cúmplame informar a Ud. que el feriado progresivo de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica de Chile, afectos al convenio colectivo vigente en la misma, debe calcularse considerando los preceptos que sobre dicho descanso establece el artículo 68 del Código del Trabajo, debiendo otorgarse este beneficio conforme a las normas convenidas por las partes, sólo si representa un número de días adicionales igual o superior a aquellos que les correspondería impetrar aplicando las reglas que sobre feriado progresivo establece la ley.

Saluda a Ud.,

Marcelo Albornoz Serrano,  
Abogado, Director del Trabajo

### **Compensación por feriado convencional superior al legal**

Fecha: 28/12/2005

Este dictamen señala que resulta jurídicamente procedente compensar en dinero el feriado convencional superior al legal, por los días que exceden al período básico de 15 días, debiendo efectuarse dicha compensación en la forma consignada en el cuerpo del presente informe.

Cita online: CL/JADM/825/2005

Ord.: Nº 5.863/141

Mediante presentación del antecedente 3) se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si resulta procedente compensar en dinero el feriado convencional superior al legal, por los días que exceden al período básico de 15 días.

Asimismo, en el caso de haberse acumulado el feriado por dos períodos, si resulta procedente compensar el exceso de los 30 días, en el mismo caso de feriado convencional superior al legal.

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

El artículo 73 del Código del Trabajo, dispone:

"El feriado establecido en el artículo 67 no podrá compensarse en dinero.

Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71".

Por su parte, el inciso 1º del artículo 67 referido, establece:

"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento".

A su vez, el artículo 68 del mismo cuerpo legal dispone:

"Todo trabajador con diez años de trabajo para un mismo empleador, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres

nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva".

De los preceptos transcritos precedentemente es posible inferir que el legislador en forma imperativa ha establecido que no puede compensarse en dinero el feriado básico, vale decir, aquel de 15 días hábiles que corresponde a todo trabajador con más de un año de servicio.

Asimismo, se deduce de ellas que, excepcionalmente este beneficio puede compensarse en dinero, en los siguientes casos:

a) cuando el trabajador deja de pertenecer a la empresa, cualquiera sea la causa o circunstancia, teniendo los requisitos para hacer uso de feriado;

b) cuando el contrato de trabajo termina antes de que el trabajador entere los requisitos para tener derecho a feriado, y

c) cuando se compense lo que exceda del feriado básico de 15 días hábiles, en el caso de los dependientes que gozan de feriado progresivo.

En otros términos, el feriado, por regla general, constituye un beneficio que no puede compensarse en dinero, a menos que se configure alguno de los casos de excepción referidos precedentemente.

Cabe señalar que la prohibición de compensar en dinero el feriado básico reconoce su causa en la finalidad que persigue el beneficio en análisis, cual es la de permitir al trabajador recuperar biológicamente sus energías gastadas o deterioradas durante el año de trabajo.

En efecto, si se tiene en consideración este objetivo del feriado que apunta, indudablemente, a la protección de la salud del trabajador, la circunstancia de impedirse su compensación en dinero se justifica plenamente pues, de permitirse, podría, por esta vía, ser fácilmente vulnerado el espíritu de la norma.

Ahora bien, considerando, por una parte, que la prohibición de que se trate dice relación sólo con el número de días correspondientes al feriado básico de 15 días hábiles, y, por otra, que el legislador ha previsto la posibilidad de compensar el exceso del mismo, respecto de aquellos dependientes que gozan de feriado progresivo, posible resulta sostener, en opinión del suscrito, que en el caso de un feriado convencional que contempla un beneficio superior al legal, los días que exceden a dicho período básico, son susceptibles de ser compensados de común acuerdo por las partes, ya sea a través de una negociación individual o colectiva.



Con todo, es necesario señalar, que la compensación a que se alude precedentemente, a juicio del infrascrito, debe realizarse en las mismas condiciones previstas para el feriado progresivo, conforme lo dispone el inciso final del artículo 73 del Código del Trabajo, vale decir, que las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no sean inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71 del mismo cuerpo legal, acorde con el aforismo jurídico que señala que "donde existe la misma razón, debe existir la misma disposición".

En otros términos, la compensación en estudio debe realizarse sobre la base de la remuneración íntegra a que se refiere la aludida norma legal.

La conclusión precedente resulta plenamente aplicable en el evento de que existan dos períodos de feriado acumulado, de manera que los días que por concepto de feriado convencional, exceden de los 30 básicos, son también susceptibles de ser compensados por las partes en la forma consignada en los acápites que anteceden.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente compensar en dinero el feriado convencional superior al legal, por los días que exceden al período básico de 15 días, debiendo efectuarse dicha compensación en la forma consignada en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,

Marcelo Albornoz Serrano,  
Abogado, Director del Trabajo

#### **64. CLÁUSULA RECONOCIMIENTO DE AÑOS**

Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_ ; sin embargo, el empleador manifiesta que reconoce el período comprendido entre el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_ y el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_, durante el cual el dependiente trabajó para la empresa \_\_\_\_\_, reconocimiento que se formula para los efectos de la indemnización por años de servicios que pudiere proceder siempre que el término del contrato no se deba a faltas imputable al trabajador.

## **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

### **Jurisprudencia judicial**

#### **Continuidad de empresa no importa necesariamente la continuidad del representante**

Para una adecuada resolución del asunto conviene dejar esclarecido que el inicio de la relación reclamada entre demandante y demandado, de conformidad con el contrato de trabajo acompañado, fue el 2 de enero de 1999, ingresando el trabajador al servicio, debiendo desempeñarse como operario en el establecimiento. En el documento se deja constancia del reconocimiento de años de servicio por período trabajado con el empleador anterior, desde el 12 de agosto de 1987. Que por otra parte el 1º de mayo de 2002 se celebró un contrato de trabajo entre otra empresa y demandante, ingresando a trabajar el demandado el mismo día, desempeñándose como operario en el establecimiento. En el documento se deja constancia del reconocimiento de años de servicio desde el 12 de agosto de 1987. Esta Corte ha arribado a la convicción que en el caso sub lite, ha existido continuidad entre la empresa empleadora y el demandante, pero no así respecto a que sea el demandado de autos quien ejerce habitualmente funciones de dirección o administración de la empresa, al haber quedado establecido que no fue éste quien se hiciera cargo de la empresa efectuando las obligaciones laborales, entre ellas el pago de las cotizaciones previsionales, de tal suerte que al resolver como lo hizo la juez de la instancia, infringió el artículo 4º del Código del Trabajo. (Considerandos 4º y 5º)

Corte de Apelaciones de San Miguel, 05/08/2010, Rol: 218-2010

Cita online: CL/JUR/4826/2010

## **65. CLÁUSULA PAGO GRATIFICACIÓN A TODO EVENTO**

Cláusula N° \_\_\_\_ . El empleador pagará una gratificación de \_\_\_\_ cada \_\_\_\_ superior a la gratificación legal establecida en los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo.

## **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículos 46, 47 y 50.

### **Jurisprudencia judicial**

**Necesidades de la empresa. Causal de despido de carácter objetiva.  
Quiebra de una empresa no configura causal de despido.  
Gratificaciones legales. Pago de diferencias adeudadas.  
Nulidad del despido es improcedente cuando se ha  
declarado la quiebra del empleador**

Conforme lo dispone el Código del Trabajo, los trabajadores de establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, de empresas o de cualesquiera otro giro que persigan fines de lucro, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros tendrán derecho a el pago de gratificaciones en forma anual, en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades o excedentes (artículo 47 del Código del Trabajo). Que el cuerpo legal antes mencionado, contempla además la eximición del pago referido en el caso que el empleador abone o pague el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, no debiendo dicha gratificación exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales. Asimismo y en el artículo 46 del Código del Trabajo se establece que las partes podrán pactar un sistema de gratificación, la que no podrá ser inferior a las antes señaladas. Encontrándose establecido que las actoras pactaron una gratificación garantizada por \$ 15.000 según contrato colectivo y contraviniendo dicha cláusula con lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, de manera tal que es la suma establecida en dicha norma, aquella que debió haber sido pagada a los trabajadores por el concepto en estudio, se acogerá la demanda de autos a su respecto, ordenando el pago de las diferencias de gratificación conforme los montos que se indicarán en lo resolutivo de este fallo, conforme a la fecha de ingreso a prestar servicios de cada una de ellas. (Considerando 7º)

Juzgado del Trabajo, 17/07/2013, Rol: O-1933-2013

Cita online: CL/JUR/3302/2013

**Gratificación. Mecanismos de Determinación.  
Inicio del Cómputo del Plazo de Prescripción. Gratificación Legal.  
Alcance de la Expresión**

Dado que para dar cumplimiento a la obligación de declarar los ingresos percibidos, y pagar, si correspondiere, los impuestos pertinentes, la ley fija como época el 30 de abril de cada año, es en esa fecha en la que el empleador puede determinar la situación financiera correspondiente al ejercicio comercial inmediatamente anterior y, por consiguiente, es en esa misma data en que el derecho de los trabajadores a ser beneficiados con las gratificaciones pertinentes, se hace exigible y nace, al mismo tiempo, la obligación correlativa —si se dan los supuestos para ello— de pagarlas en alguna de las formas que establece la ley; es decir, conforme al pacto, o repartiendo proporcionalmente un porcentaje no inferior al 30% de las

utilidades líquidas percibidas durante el respectivo ejercicio comercial, o mediante el abono o pago del 25% de las remuneraciones devengadas durante igual período (Considerando Quinto, Corte Suprema). La expresión "gratificación legal" que se utilice en un contrato, comprende a todos los mecanismos de fijación de la gratificación, cual es un beneficio legal único. (Considerando 10º).

Tribunal de Letras, 13/01/2006, Rol: 292-2004

Cita online: CL/JUR/8474/2006

## **66. CLÁUSULA PAGO GRATIFICACIÓN LEGAL**

Modelo N° 1:

"El empleador pagará al trabajador en los meses de \_\_\_\_ y \_\_\_\_\_, anticipos a cuenta de gratificación legal, de los cuales se retendrán en cada oportunidad de pago las pertinentes cotizaciones previsionales.

Este beneficio se regulará en cuanto a su pago por el sistema liberatorio del 25% de las remuneraciones anuales con un tope de 4.75 ingresos mínimos mensuales en cada año calendario, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, que se liquidará anualmente y a la que se aplicarán los respectivos anticipos otorgados con cargo a ella".

Modelo N° 2:

"El empleador pagará mensualmente al trabajador una gratificación legal consistente en un 25% de su remuneración, con el tope de un doceavo de 4.75 ingresos mínimos mensuales, excluida cualquier concepto de los señalados en el artículo 41 inciso 2º del Código del Trabajo, tales como colación, movilización, etc., debido a que no constituyen remuneración.

La gratificación legal señalada precedentemente se otorga de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 50 del Código del Trabajo".

Modelo N° 3:

"El empleador pagará mensualmente al trabajador una gratificación legal consistente en un 25% de su remuneración mensual, con el tope de un doceavo de 4,75 ingresos mínimos mensuales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo.

El empleador retendrá de cada doceavo que pague al trabajador, el porcentaje de cotizaciones previsionales que corresponda en relación a la afiliación del trabajador".

#### Modelo N° 4:

"El empleador liquidará y pagará la gratificación legal por cada año calendario antes del 30 abril del año siguiente, siempre que haya obtenido utilidades líquidas en el ejercicio comercial respectivo, de acuerdo a los artículos 47 a 50 del Código del Trabajo, conservando el empleador, en cada oportunidad de pago, la facultad de optar por cualquiera de los dos sistemas de pago que la normativa legal contempla".

#### Modelo N° 5:

"El empleador pagará al trabajador en los meses de septiembre y diciembre de cada año \$ \_\_\_\_\_, en carácter de anticipo de gratificación legal.

Esta gratificación se liquidará en abril del año inmediatamente siguiente al correspondiente ejercicio comercial, y a la liquidación se aplicarán los anticipos indicados en inciso anterior.

Se deja expresamente establecido que tanto en la oportunidad que se otorguen los anticipos como en la liquidación, se retendrán las cotizaciones previsionales e impuestos que se procedan".

#### Modelo N° 6:

"La gratificación legal será pagada por el empleador al trabajador en montos trimestrales, correspondientes a un 25% del promedio de las remuneraciones del trimestre respectivo, con un tope de 3/12 de 4,75 ingresos mínimos mensuales, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

Estos pagos trimestrales estarán afectos a cotizaciones previsionales e impuestos, de acuerdo a los topes o tablas correspondientes".

#### **INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE ESCRITO**

##### **Normativa asociada**

— Código del Trabajo: artículos 47, 48, 49 y 50.

## **Jurisprudencia judicial**

**Necesidades de la empresa. Causal de despido de carácter objetiva.**

**Quiebra de una empresa no configura causal de despido.**

**Gratificaciones legales. Pago de diferencias adeudadas.**

**Nulidad del despido es improcedente cuando se ha  
declarado la quiebra del empleador**

Conforme lo dispone el Código del Trabajo, los trabajadores de establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, de empresas o de cualesquiera otro giro que persigan fines de lucro, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros tendrán derecho al pago de gratificaciones en forma anual, en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades o excedentes (artículo 47 del Código del Trabajo). Que el cuerpo legal antes mencionado, contempla además la eximición del pago referido en el caso que el empleador abone o pague el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, no debiendo dicha gratificación exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales. Asimismo y en el artículo 46 del Código del Trabajo se establece que las partes podrán pactar un sistema de gratificación, la que no podrá ser inferior a las antes señaladas. Encontrándose establecido que las actoras pactaron una gratificación garantizada por \$ 15.000 según contrato colectivo y contraviniendo dicha cláusula con lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, de manera tal que es la suma establecida en dicha norma, aquella que debió haber sido pagada a los trabajadores por el concepto en estudio, se acogerá la demanda de autos a su respecto, ordenando el pago de las diferencias de gratificación conforme los montos que se indicarán en lo resolutivo de este fallo, conforme a la fecha de ingreso a prestar servicios de cada una de ellas. (Considerando 7º)

Juzgado del Trabajo, 17/07/2013, Rol: O-1933-2013

Cita online: CL/JUR/3302/2013

### **67. CLÁUSULA RELATIVA A LA FUNCIÓN QUE DEBE EJERCER UN DOCENTE**

"El trabajador se compromete a prestar servicios en el establecimiento educacional denominado \_\_\_\_\_ ubicado en calle \_\_\_\_\_, de la ciudad de Santiago en calidad de profesor de \_\_\_\_\_ en el nivel de \_\_\_\_\_.

El trabajador se obliga como docente de aula a desempeñar, asimismo, las siguientes actividades curriculares no lectivas: Clases de reforzamiento individual y colectiva a las asignaturas del plan de estudios; Funcionamiento de talleres;

Investigación, estudio y elaboración de planes y programas de estudio; Anotación de datos y constancia en formularios oficiales; Régimen escolar y comportamiento de los alumnos; Planificación de clases; Atención individual de alumnos y apoderados; Consejos de profesores; Consejo de curso; Reuniones periódicas con padres y apoderados; Preparación, selección y confección de material didáctico; y demás actividades señaladas en el artículo 20 del decreto supremo N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación".

---

Firma y timbre del empleador      Firma trabajador