



DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K: 11832(2544)2015

*Juridico*

ORD.: 5714 /

MAT.: Da respuesta a consulta que indica

ANT.: 1) Correo electrónico de 21.10.2015, de Coordinadora Jurídica de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente.  
2) Pase N°1648 de 30.09.2015, de Jefe de Gabinete de Director del Trabajo, recibido el 01.10.2015.  
3) Pase N°1125 de 24.06.2015, de Jefe de Gabinete de Director del Trabajo.  
4) Ordinario N°075612, de 23.09.2015, de Sra. Contralora General de la República (S).  
5) Presentación de 28.08.2015, de Sra. María Mercedes Pau Labbé, por Sociedad Educacional San Gerónimo S.A.

SANTIAGO,

05 NOV 2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRA. MARÍA MERCEDES PAU LABBÉ  
ESCUELA DE LENGUAJE  
NUESTRA SEÑORA DE SAN GERÓNIMO N°1564  
DUCAL N°560  
COMUNA DE MAIPÚ  
escsangeonimo@yahoo.es

Mediante presentación del antecedente 5), ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento, en su calidad de representante legal de la Sociedad Educacional San Gerónimo S.A., acerca de las acciones que debe ejercer, la empleadora, ante la negativa de algunas trabajadoras de firmar los respectivos anexos de contratos de trabajo.

Hace presente que con fecha 2 de junio de 2014, ya se había solicitado un pronunciamiento sobre el particular a este Servicio, no habiendo obtenido a la fecha respuesta.

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

Que con fecha 4 de junio de 2014, la Jefa de Gabinete de la Ministra del Trabajo y Previsión Social remitió a este Servicio su presentación de 2 de junio de 2015, la que fue absuelta mediante acta de comparecencia de 17 de julio del año en curso, cuya copia se adjunta, previa citación remitida a su domicilio, oportunidad en que se le informó personalmente lo siguiente:

Que revisada la normativa del Código del Trabajo aparece que dicho cuerpo legal contempla en su artículo 9º, incisos 3º y 4º, la posibilidad de que el empleador, ante la negativa del trabajador a firmar su contrato de trabajo, recurra ante la Inspección del Trabajo, enviando a dicha oficina copia de tal documento, a fin de que requiera la firma al trabajador, pudiendo éste último ser despedido sin derecho a indemnización, si se mantiene en su negativa, salvo que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el respectivo contrato.

En efecto, la referida disposición legal prevé:

*“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.*

*“Si el empleador no hiciere uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del respectivo plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.”*

Dicha norma legal, sin embargo, no resulta aplicable a los anexos de contratos de trabajo, careciendo este Servicio de facultades para requerir la firma al trabajador, en los términos antes señalados.

Precisado lo anterior, cabe señalar por su parte que de conformidad con lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 5º del mismo cuerpo legal, los contratos individuales y colectivos de trabajo no pueden ser modificados sino por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes han podido convenir libremente.

Lo anterior, se encuentra corroborado con el precepto del artículo 1545 del Código Civil que, señala:

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

Consecuente con lo expuesto, preciso es sostener que el empleador no se encuentra facultado para modificar unilateralmente el contrato de trabajo de sus dependientes ni a exigir a los mismos estampar su firma en los anexos de contrato, si es que no cuenta con la voluntad de ellos.

Lo anterior salvo que se trate de modificaciones a fin de ajustarse las partes contratantes a la normativa legal vigente. Así lo ha resuelto este Servicio en Dictamen N°4963/042, de 18.10.2012, caso en el cual compete al empleador modificar unilateralmente el contrato de trabajo.

En la especie, hace presente además, que mediante resolución N°7390/15/20, de 13.01.2015, se cursó multa por 10 UTM a la Sociedad Educacional San Gerónimo S.A., que Ud. representa, por *"No otorgar el trabajo convenido en el contrato de trabajo, que consiste en perfeccionamiento docente o labores distintas a las desarrolladas en aula, conforme lo señalado en el artículo 41 del Estatuto Docente, durante el día 13 de enero de 2015, respecto de las docentes, Sra. María Isabel Silva, Sra. Susana Villarroel y Sra. Cecilia Carrasco. Hecho constatado en visita inspectiva realizada a la instalación de la Empresa, donde se verificó que las trabajadoras afectadas no mantienen asignadas labores o están realizando perfeccionamiento docente"*, cursándose una multa de 10 UTM.

En relación con la aplicación de dicha resolución de multa administrativa - se desconoce que vinculación tiene la misma respecto de la negativa de las docentes a firmar los anexos de contrato de trabajo - puesto que no ha adjuntado copia de tales documentos a su actual presentación, como tampoco en la del 2 de junio de 2014, cabe señalar que constituido el fiscalizador actuante, Sr. Felipe Díaz Saavedra, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, en el establecimiento educacional Nuestra Señora de San Gerónimo, cuya sostenedora es la Sociedad Educacional San Gerónimo, ante denuncia interpuesta en su contra por no asignar a las docentes, Yasna Álvarez, María Isabel Silva, Susana Villarroel y Cecilia Carrasco, labor alguna durante la convocatoria efectuada por la empleadora entre el 2 de enero de 2015 y el 16 de enero de 2015.

En dicha visita de 13 de enero de 2015, el citado funcionario pudo constatar que efectivamente ese día las trabajadoras de que se trata, se encontraban sentadas alrededor de una mesa en el segundo piso del establecimiento, en una sala común sin trabajo asignado, como tampoco participando de algún perfeccionamiento, repitiéndose dicha situación, según se le informó, desde el primer día de la convocatoria, razón por la cual se cursó la multa en comento, encontrándose, por ende, la misma ajustada a derecho.

En efecto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto Docente el feriado anual que corresponde a los docentes que laboran, entre otros, en establecimientos educacionales particulares subvencionados, cuyo es el caso en consulta, lo constituye el período de interrupción de las actividades escolares, entendiéndose por tal los meses de enero y febrero o el tiempo que medie entre el término de un año escolar y el comienzo del siguiente, encontrándose así, en dicho lapso, liberados los mismos de cumplir con las obligaciones que le impone su contrato de trabajo.

No obstante ello, el legislador faculta al empleador para que durante este período los docentes puedan ser llamados a realizar actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, vale decir curriculares no lectivas hasta por tres semanas consecutivas.

En efecto, el referido artículo 41 del Estatuto Docente, aplicable a los docentes de que se trata, de conformidad a lo establecido en el artículo 81 inciso final del mismo cuerpo legal, dispone:

*"Para todos los efectos legales el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan*

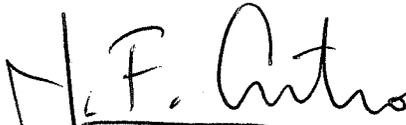
el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas".

De este modo, ejercida dicha facultad de convocatoria, la empleadora se encontrará obligada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7° del Código del Trabajo, a proporcionar a los docentes respecto de los cuales ejerció dicha facultad, el trabajo para el cual fueron citados, pudiendo tratarse de actividades de perfeccionamiento o bien curriculares no lectivas, sean éstas últimas las pactadas o no en el contrato de trabajo; esto último conforme lo resuelto por este Servicio en Dictamen N°1578/24, de 11.04.2006, cuya copia se adjunta.

Finalmente, es del caso hacer presente que de acuerdo a los antecedentes que obran en la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú aparece que la Sociedad que Ud. representa interpuso demanda de reclamación de la multa de que se trata en juicio monitorio ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT I- 284-2015, caratulado "Sociedad Educacional San Gerónimo S.A. con Inspección Comunal del Trabajo de Maipú", acogiéndose la excepción de caducidad opuesta por dicha Inspección del Trabajo.

Es todo cuanto puedo informar.

Saluda a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**LBP/BDE**

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Inspectora Comunal del Trabajo de Maipú
- Coordinación Jurídica DRT Metropolitana Poniente