



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 10870(2247)2015

6038

ORD.: \_\_\_\_\_/

MAT.: Responde consultas que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 16.10.2015 de Jefatura U.  
Dictámenes del Departamento Jurídico.  
2) Presentación de 2.9.2015 de don Edmundo  
Rebellado A.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

19 NOV 2015

A : EDMUNDO REBELLADO ALLENDES  
LOS PENSAMIENTOS 404, VILLA NAVIDAD  
COMUNA PEDRO AGUIRRE CERDA, SANTIAGO.

Mediante presentación del Ant.2), se solicita a este Servicio emitir respuesta respecto de los siguientes temas:

1. Si es efectivo que, una vez vencida la fecha de pago de remuneraciones, el empleador tiene cinco días adicionales para cumplir con esta obligación contractual.
2. Ejercicio de la facultad de ius variandi por el empleador, modificando el lugar de los servicios para motivar la renuncia del trabajador.
3. Si es necesario notificar al trabajador el vencimiento del contrato a plazo fijo.
4. Efecto de prestar servicios al día siguiente del vencimiento del plazo del contrato a plazo fijo.
5. Qué ocurre si la comunicación de terminación del contrato a plazo es entregada por el empleador al día siguiente de vencido el plazo de duración del mismo.

Sobre lo consultado, informo a Ud. lo que sigue:

En cuanto a la pregunta signada con el numeral 1), cabe tener presente que el artículo 44 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º dispone:

*"La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42. En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes".*

Por su parte, el artículo 55 inc. 1º del mismo estatuto, prescribe:

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

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas se infiere que el pago de las remuneraciones debe hacerse en los períodos que las partes libremente han acordado, los que, en caso alguno, pueden exceder de un mes.

En otros términos, el legislador prohíbe a las partes todo pacto de pago de remuneraciones que exceda el período de un mes.

Corresponde destacar, además, que esta norma protectora de las remuneraciones constituye un derecho irrenunciable para los trabajadores, conforme a lo previsto en el artículo 5º del Código del Trabajo.

Sobre la base de lo expuesto no cabe sino concluir que el empleador está obligado al pago de las respectivas remuneraciones con la periodicidad y, por ende, en la fecha pactada por las partes, lapso que no puede exceder de un mes, lo que torna improcedente que, unilateralmente o, incluso, con acuerdo del trabajador, la empresa sobrepase dicha periodicidad máxima, no existiendo norma alguna que permita alguna suerte de plazo de gracia o prórroga una vez vencida la fecha de pago que rija al efecto en el caso de que se trate.

Reafirma tal conclusión, la doctrina de este Servicio vertida en Ord. 2093/033 de 13.5.2011, según la cual, en el evento que el día de pago de las remuneraciones recaiga en domingo, necesariamente debe anticiparse el pago al viernes inmediatamente anterior, toda vez que, de lo contrario aparecería excediendo la periodicidad máxima prevista por el legislador para el pago de las remuneraciones.

En cuanto a lo consultado en el numeral 2) de la presentación que nos convoca, merece precisar que el artículo 12 del Código del Trabajo, al consagrar la facultad del empleador denominada "ius variandi", exige requisitos y condiciones que deben necesariamente cumplirse para dar lugar al cambio contractual, so pena de incurrir en infracción laboral.

En efecto, la citada disposición establece:

*"Art. 12. 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.*

*Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.*

*El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie*

*sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.”*

De este modo, el empleador sólo podrá alterar el lugar de prestación de los servicios que se ha pactado con el respectivo trabajador cuando el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para la persona del dependiente.

Por lo anterior, la empresa se encuentra impedida de disponer una modificación del lugar de trabajo que no cumpla con las condiciones anotadas, mismas que deben observarse de manera copulativa; así como tampoco puede ejercer la referida facultad con una pretensión contraria a Derecho o abusando de ella, como sería el caso de un empleador que cambia de recinto a un determinado trabajador para hostigarlo o causarle perjuicios con miras a causar su renuncia.

En relación a la consulta del numeral 3), cabe considerar que respecto de la terminación del contrato a plazo fijo, el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo dispone en la primera parte de su inc. 1°:

*“Art. 159. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:  
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato.”*

A su turno el artículo 162 del mismo estatuto establece:

*“Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.*

*Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.*

*Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles”.*

De las normas anotadas se desprende que, en el caso de ser aplicada la causal “vencimiento del plazo convenido en el contrato”, el empleador está obligado a comunicar el hecho al trabajador, sea personalmente o por carta certificada, expresando en este aviso la correspondiente causal y sus fundamentos. Tal comunicación debe efectuarla dentro de los tres días hábiles siguientes a la separación del trabajador, no siendo entonces necesario notificarle formalmente, durante la relación laboral, la eventual cesación del vínculo por la causa legal ya señalada.

Lo anterior cabe ser entendido sin perjuicio de las hipótesis de transformación del contrato a plazo fijo en indefinido que consagra el propio artículo 159 N°4 del estatuto laboral.

En cuanto a la pregunta sobre los efectos de continuar prestando servicios al día siguiente de vencido el plazo convenido para la terminación del contrato, corresponde indicar que el citado N° 4 del artículo 159, prescribe que *“el hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida”.*

De esta manera, si, en la práctica, el trabajador que tenía contrato a plazo fijo ha seguido laborando luego de vencido el respectivo plazo, estando el empleador o su representante en conocimiento de ello, entonces su contrato se ha transformado en uno de carácter indefinido, no pudiendo la empresa invocar la causal del referido numeral cuarto.

Por último, respecto de la consulta acerca de los efectos de ser notificado el término del contrato al día siguiente de cumplido el plazo convenido, cabe precisar que si el trabajador ya ha sido separado de funciones a la fecha de dicho vencimiento, la entrega del aviso al día siguiente no produce más efecto que observar la formalidad exigida por el artículo 162 del Código del Trabajo, ya transcrito. Por el contrario, si el dependiente ha seguido prestando los servicios luego de vencido el plazo del contrato, éste, como ya se dijo, ha de transformarse en indefinido, tornándose irrelevante en estas circunstancias la comunicación de terminación del contrato a plazo que el empleador practique con posterioridad.

Saluda atte.

  
JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
ESP/CLCH

Distribución:

- dest
- Jurídico-Partes-Control.