



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 9962(590)/99

ORD. No 5468 / 324

MAT.: Absuelve diversas consultas relativas a determinación de las horas de trabajo, contratos a plazo fijo suscritos para una obra o faena determinada, actuación de la Inspección del Trabajo frente a un reclamo del trabajador y terminación de contrato de trabajo.

ANT.: Consulta de 22.06.99, de don José Luis Muñoz Ormeño.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 133, inciso 1°; 159, inciso 1°, números 2 y 4.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes N°s. 1280/70, de 23.03.98; 2798/141, de 05.05.-95; 3218/050, de 05.04.89.

SANTIAGO,

- 2 NOV 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑOR JOSE LUIS MUÑOZ ORMENO
1 PONIENTE N° 1060, OFICINA 53
EDIFICIO CAMPANARIO
T A L C A /

Mediante la presentación del antecedente se solicita un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

1) Indicar si para efectos de determinar y pagar las horas de trabajo, en el caso de los choferes de camiones tolvas y choferes operadores de motoniveladoras que se desempeñan para empresas contratistas debe considerarse la información proporcionada por el libro de asistencia que llevan éstas o los datos consignados en los report o informes diarios de equipos y trabajos que se utilizan además de aquellos;

2) Si los contratos de trabajo suscritos para una obra o faena determinada que consignan una fecha cierta de término y que son renovados por una vez, deben considerarse por obra o faena o de plazo fijo.

3) Si la actuación de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique ante el reclamo N° 97-1376, de 1° de octubre de 1997, interpuesto por el señor Manuel Matus Pinochet, en contra del Club de Deportes Iquique, entidad que negó la existencia de la relación laboral que los habría unido, se encuentra ajustada a Derecho y

4) Si la renuncia del trabajador efectuada mediante una declaración jurada notarial produce el efecto de dar por terminada la respectiva relación laboral, no obstante que el dependiente continúa prestando servicios para el mismo empleador durante cuatro días más.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) El artículo 33, inciso 1° del Código del Trabajo dispone:

"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".

Del precepto legal transcrito se infiere que tanto la asistencia como las horas de trabajo ordinarias y extraordinarias se determinan mediante un registro, el cual puede consistir en:

- a) Un libro de asistencia del personal, o
- b) Un reloj control con tarjetas de registro.

Para determinar el verdadero sentido y alcance de la disposición en estudio, se hace necesario recurrir a las reglas de interpretación legal contenidas en los artículos 19, inciso 1° y 20 del Código Civil, señalando la primera de ellas 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"*.

Conforme a lo anterior, cabe afirmar que el tenor literal de la norma en comento autoriza para sostener, en opinión de la suscrita, que el legislador ha limitado la forma de cumplimiento de la antedicha obligación en el sentido de prohibir al empleador la utilización de dos sistemas simultáneos de control, de tal manera que en una empresa no pueden coexistir dos sistemas distintos, salvo que tenga más de un establecimiento.

En efecto, el referido precepto expresa que el empleador tiene la obligación de llevar "un" registro de asistencia y de control de horas ordinarias y extraordinarias de trabajo, que puede consistir en un libro de asistencia o en un reloj control.

Ahora bien, el sentido natural y obvio de la expresión "un", que según la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, es el que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia, indica "número singular" y, "singular", a su vez, significa "sólo, sin otro de su especie", lo que lleva necesariamente a concluir, a juicio de la infrascrita, que en una misma empresa, o en cada uno de sus establecimientos, únicamente puede existir un solo sistema de control de asistencia y de horas de trabajo, tanto ordinarias como extraordinarias.

Por otra parte, del mismo tenor literal de la norma en comento es dable inferir que este único sistema de control debe cumplir una doble función, cual es, textualmente, "controlar las horas de trabajo y pagar las horas extraordinarias".

De lo expresado en los párrafos que anteceden se sigue que para los efectos de determinar y pagar las horas de trabajo, se debe considerar la información proporcionada por el libro de asistencia que lleva el empleador en conformidad a lo preceptuado por el inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo y no los datos consignados en los report o informes diarios de equipos y trabajos que las empresas de que se trata utilizan como sistema adicional de aquél, que aparecen más bien como un sistema de control de los combustibles y lubricantes ocupados en la faena.

Aclarado lo anterior, es necesario hacer presente que el ordenamiento jurídico laboral vigente no exige que sea el trabajador quien consigne las informaciones o datos en el registro de asistencia. En efecto, el artículo 20 del Decreto Supremo N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo, vigente en conformidad a lo dispuesto en el artículo 3° transitorio del Código del Trabajo, se limita a establecer que los trabajadores firmarán a las horas precisas de llegadas y salidas y que el empleador sumará al fin de cada semana el total de horas trabajadas por cada dependiente y éste firmará en el mismo libro en señal de aceptación.

2) Esta Dirección ha manifestado reiteradamente que la duración de los contratos de trabajo suscritos para una obra o faena determinada está dada precisamente por la ejecución de la obra para la cual se celebraron, de modo que usualmente se tratará de contratos de duración indeterminada.

Son contratos de plazo fijo, por el contrario, aquellos cuyo período de vigencia ha sido previamente fijado por las partes, de suerte que, en su caso, estaremos en presencia de contratos de duración determinada.

En otros términos, 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 respectivo contrato.

El contrato de plazo fijo, por el contrario, termina en la fecha cierta y determinada prefijada por las partes.

Ahora bien, en la especie se consulta sobre un contrato que las propias partes han determinado "*contrato de trabajo a plazo fijo*", que si bien se ha celebrado en conformidad a su cláusula segunda, para la faena "Relleno Espaldón" correspondiente a la Etapa 4 del Hito 2 de la obra "Construcción Tercera Etapa del Embalse Caren", de acuerdo a lo prevenido en la cláusula octava, tendrá vigencia hasta el 15 de noviembre de 1998.

A la luz de lo expresado en los párrafos precedentes es posible concluir que el contrato de trabajo por el que se consulta es un contrato de trabajo a plazo fijo, toda vez que su terminación se ha producido en fecha cierta y determinada, prefijada por las partes.

Cabe señalar que el efecto de transformación de un contrato a plazo fijo en uno de duración indefinida a que se alude en la consulta se produce, en conformidad a lo prevenido en el párrafo final del número 4 del inciso 1° del artículo 159 del Código del Trabajo, por "*el hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo*" o en virtud de "*la segunda renovación de un contrato de plazo fijo*".

3) De los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, entre ellos el informe evacuado el 18 de junio de 1998 por el señor Inspector Provincial del Trabajo de Iquique, don Horacio Ara Martínez, los informes de 15 de junio de 1998 y 15 de octubre de 1999, emitidos por la fiscalizadora señorita Paulina Pizarro Rubilar y la copia de las actas de comparecencia de los comparendos que tuvieron lugar ante la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, particularmente el celebrado el 21 de noviembre de 1997, con ocasión del reclamo de que se trata, aparece lo siguiente:

"La parte reclamada fue categórica en desconocer relación laboral con el reclamante, objetando la validez de la documentación presentada por éste, negando incluso, representatividad a la persona que en algunos antecedentes aparece firmando a nombre del Club como empleador. Se hace presente, que la decisión de la Entidad deportiva de rechazar la relación laboral correspondió a una determinación de la directiva del Club de Deportes Iquique, presidida por su presidente, Sr. Silvio Zerega Zerraga, Gobernador Provincial.

"Por lo tanto, ante la categórica negativa de la parte reclamada en reconocer vínculo de subordinación y dependencia y tratándose además, de una presunta relación laboral ya extinguida, la funcionaria comparendista, a pesar de sus esfuerzos, no tuvo ninguna posibilidad de lograr un resultado positivo en su gestión, correspondiendo, en consecuencia, que este caso necesariamente fuera demandado ante los Tribunales de Justicia".

Cabe hacer presente que el procedimiento señalado precedentemente se ajusta a la jurisprudencia de este Servicio y a las instrucciones impartidas en el Manual de Comparendos vigente sobre el particular, de donde se sigue que la actuación de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, se encuentra ajustada a derecho.

Es necesario destacar, finalmente, que lo instruido por la Oficina nombrada en cuando a llevar la situación en comento al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia encuentra su fundamento en la circunstancia que son éstos los organismos a quienes el legislador ha dotado de la competencia necesaria para dar por establecidos y ponderar los hechos que determinan la existencia de una relación laboral, de suerte que el asunto podrá resolverse en definitiva, en el ámbito judicial, según sea el mérito de la prueba que rindan las partes.

4) En lo concerniente a este punto, es necesario hacer presente que el inciso 1° del artículo 159 del Código del Trabajo contempla la renuncia del trabajador como una causal de terminación del contrato de trabajo, disponiendo que ella requiere del aviso al empleador, con treinta días de anticipación, a lo menos.

Es necesario señalar que el antedicho aviso es la única formalidad que el legislador ha exigido para la renuncia del trabajador, de suerte que ésta no pierde eficacia ni queda sin efecto en caso de no haber sido redactada ni escrita de puño y letra por el dependiente sino consignada en una declaración jurada notarial, como ha sucedido en la especie.

En este mismo orden de ideas, cabe hacer presente que la renuncia de los trabajadores por cuya situación se consulta ha producido efecto desde la fecha consignada en el respectivo documento para dar por terminada la correspondiente relación laboral y que el hecho de que los trabajadores continuaran prestando servicios por cuatro días más no produce otro efecto que el de prorrogar los contratos de trabajo por ese período de tiempo, lo que implica para el empleador la consecuente obligación de pagar la remuneración y los otros beneficios que correspondan al aludido período de prórroga.

Es del caso señalar, finalmente, que el análisis y ponderación de las diversas circunstancias de hecho manifestadas por el consultante en cuanto a que los trabajadores no habrían renunciado voluntariamente a sus labores y a que aparecerían renunciando a una empresa que no es su empleador, de acuerdo a los contratos de trabajo suscritos, no corresponde a esta Dirección sino a los Tribunales de Justicia, puesto que, en conformidad al ordenamiento jurídico laboral vigente, son éstos el organismo competente para resolver si determinados hechos configuran una de las causales de terminación del contrato de trabajo contempladas por el legislador.

Acorde con lo anterior, en las actas de comparecencia suscritas en la Inspección Provincial del Trabajo de Talca, consta que dicha Oficina instruyó a los trabajadores reclamantes, interponer demanda judicial a fin de impetrar la indemnización por años de servicios y la correspondiente al desahucio que invocan.

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

1) Para los efectos de determinar y pagar las horas de trabajo, en el caso de los choferes de camiones y motoniveladoras que se desempeñan para empresas contratistas, debe considerarse la información proporcionada por el libro de asistencia que llevan éstas y no los datos consignados en los report o informes diarios de equipos y trabajos que se utilizan además de aquellos.

2) Los contratos de trabajo suscritos para una obra o faena determinada que consignan una fecha cierta de término y que son renovados por una vez, deben considerarse contratos a plazo fijo y no por obra o faena.

3) La actuación de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique ante el reclamo N° 97-1373, de 1° de octubre de 1997, interpuesto por el señor Manuel Matus Pinochet, en contra del Club de Deportes Iquique, entidad que negó la existencia de la relación laboral que los habría unido, se encuentra ajustada a derecho y

4) La renuncia del trabajador efectuada por medio de una declaración jurada notarial, produce el efecto de dar por terminada la respectiva relación laboral, no obstante que el dependiente haya continuado prestando servicios para el mismo empleador durante cuatro días más.

Saluda a Ud.,

DIRECCION DEL TRABAJO
02 NOV 1999
OFICINA DE PARTES



Maria Ester Feres
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

FCB

FCB/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Deptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regiones,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Sr. Subsecretario del Trabajo.