

ORD. Nº 4924 / 269,

**MAT..** No se ajustan a derecho las cláusulas contractuales que constituyen fianza u otra forma de garantía de la devolución proporcional del dinero correspondiente al valor de los cursos de capacitación en el caso de renuncia voluntaria del trabajador, incorporadas a los contratos individuales y colectivos de trabajo suscritos entre pilotos de aeronaves y la empresa Lan Chile S.A., en cuanto su contenido importa limitar y restringir el ejercicio de la libertad de trabajo, que la Constitución reconoce como una garantía y que el Código del Trabajo le otorga el carácter de derecho irrenunciable.

**ANT.:** Presentación del 21.01.97 del Sindicato de Empresa de Pilotos y Técnicos de Lan Chile S.A.

**FUENTES:**

Arts. 7º, 159, 179 y 183 del Código del Trabajo y 1442 del Código Civil.

**SANTIAGO, 19 AGO 1997**

**DE :** DIRECTORA DEL TRABAJO

**A :** SR. BALDOVINO BENDIX F.  
PRESIDENTE DEL SINDICATO DE EMPRESA  
DE PILOTOS Y TECNICOS DE LAN CHILE S.A.  
PADRE MARIANO Nº 103 OF. 404  
PROVIDENCIA/

Se ha solicitado a este Departamento, por presentación del Sindicato de Empresa de Pilotos y Técnicos de Lan Chile S.A. un pronunciamiento acerca de la legalidad de las cláusulas de diversos contratos de trabajo que establecen la obligación para el trabajador de constituir fianzas en favor del empleador en las circunstancias que en ellos se señala.

Las cláusulas cuya legalidad se objeta son las siguientes:

1) "El curso de B-767 que la empresa la proporcionará al alumno tiene un valor de US\$ 18.500. Este valor será costado por la empresa.

2

"El trabajador se compromete a constituir una fianza en favor de la empresa por la suma US\$ 18.000-00 o en su equivalente en moneda nacional por el valor del curso. Esta fianza se hará efectiva por la respectiva proporcionalidad en caso de retiro voluntario del trabajador antes de cumplir dos años de permanencia en la empresa" (Contrato de Trabajo de 4 de agosto de 1996).

2) "Previo a la realización de cursos de instrucción el trabajador se compromete a tomar una póliza de fianza de permanencia en el cargo y en el servicio en la forma que determine la empresa" (Contrato de Trabajo del 19 de noviembre de 1996)

3) "Cada trabajador que sea enviado a hacer un curso de habilitación para un determinado material de vuelo, deberá tomar una fianza en favor de la empresa por el equivalente al valor del referido curso.

"Si el trabajador deja de ser empleado de la empresa por renuncia voluntaria, antes de cumplir dos años en el nuevo cargo, la fianza se hará efectiva en la respectiva proporcionalidad" (Convenio Colectivo de 25 de julio de 1996. Cláusula vigésimo segunda "Fianza").

4) "Por cada curso de habilitación para determinado material de vuelo, el trabajador deberá constituir una fianza en favor de la empresa equivalente al valor del curso. Esa fianza se hará efectiva, con la respectiva proporcionalidad, en caso de retiro voluntario del trabajador antes de cumplir dos años de permanencia en la empresa, contados desde la aprobación del curso (Contrato Colectivo vigente entre la empresa y el Sindicato de Pilotos)".

Segun señala la presentación, no obstante los diversos estilos o modalidades de redacción de las cláusulas contractuales, la cuestión que plantea el problema de legalidad es un elemento comun a todas ellas referido a la exigencia de constitución de fianza por el trabajador en favor de la empresa, para garantizar la permanencia en el cargo por un tiempo determinado.

Al respecto es posible efectuar las siguientes consideraciones:

En primer lugar, la presentación del antecedente impugna jurídicamente dichas cláusulas en atención a que importarían infringir las normas contenidas en los artículos 179 y 183 del Código del Trabajo que señalan, respectivamente:

"La empresa es responsable de las actividades relacionadas con capacitación ocupacional de sus trabajadores, entendiéndose por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía, sin

perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público

*"Los desembolsos que demandan las actividades de capacitación de los trabajadores son de cargo de las respectivas empresas. Estas pueden compensar tales desembolsos, así como los aportes que efectúan a los organismos técnicos intermedios, con las obligaciones tributarias que las afectan, en la forma y condiciones que se expresan en el Estatuto de Capacitación y Empleo"*

En este punto, cabe determinar si, como señala la presentación del antecedente, el contenido de las cláusulas contractuales importan trasladar el costo de la capacitación ocupacional que la ley impone al empleador, en determinadas circunstancias al trabajador.

Las cláusulas señalan expresamente que el costo de los cursos respectivos es de la empresa Lan Chile S.A., sin embargo, se establece que la fianza otorgada por el trabajador, cuyo monto es igual al valor del curso, se hará efectiva de manera proporcional en caso de retiro voluntario antes de cumplir dos años de trabajo.

-La fianza es, en términos jurídicos, una obligación accesoria, esto es, una obligación que corresponde a aquellas que en conformidad al artículo 1442 del Código Civil tiene por objeto *"asegurar el cumplimiento de una obligación principal, de manera que no puede subsistir sin ella"*.

De dicho precepto legal se sigue el axioma jurídico que rige esta materia de que la suerte de lo accesorio sigue la suerte de lo principal, esto es, la validez y extinción de la cláusula accesoria queda sometida a la validez y extinción de la cláusula principal.

La fianza pactada en los contratos de trabajo tienen por objeto garantizar una obligación principal a la que accedan y que, en este caso, no corresponde al pago de los cursos de capacitación, sino a una suerte de obligación convencional de no renunciar durante un periodo mínimo y determinado de dos años.

De este modo, si la fianza tiene como obligación principal el deber del trabajador de mantenerse en el empleo durante un periodo de tiempo determinado, y no la de costear o financiar los cursos de capacitación, entonces, el contenido de dicha fianza no importa infracción a las normas legales referidas a la capacitación de los trabajadores, atendido que su objeto es asegurar el cumplimiento de la obligación principal del trabajador de mantenerse en el cargo por un tiempo determinado.

En segundo lugar, cabe precisar que la fianza pactada en los contratos señalados, tiene por objeto asegurar, no el financiamiento de la capacitación como lo acabamos de precisar, sino la obligación principal de no poner término a la relación laboral mediante el acto unilateral de renuncia durante un periodo determinado.

En consecuencia, un punto fundamental para resolver la situación planteada corresponde a determinar la legalidad de convenir cláusulas como las revisadas, que impongan al trabajador restricciones o limitaciones a la facultad que le asiste de poner discrecionalmente término a la relación laboral por la vía de la renuncia.

A juicio de este Servicio, las cláusulas cuyo contenido recae sobre la obligación del trabajador de no ejercer su derecho de renuncia como medio de poner término a la relación de trabajo pueden ser objeto de los siguientes reparos jurídicos:

a) La cláusula mencionada entraba el libre ejercicio del derecho constitucional consagrado en el inciso primero y segundo del artículo 19 número 16 de la libertad de trabajo, disposición constitucional que señala:

*"La Constitución asegura a todas las personas:  
"La libertad de trabajo y su protección.*

*"Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución".*

La libertad de trabajo corresponde a la facultad de que disponen los sujetos de derecho para constituir, modificar y extinguir relaciones jurídicas de trabajo y de dotarlas de contenido respetando los límites mínimos impuestos por la ley.

Como es fácil de advertir, la libertad de trabajo tiene como elemento fundante la libertad de contratación, la que no sólo está referida a la posibilidad de constituir relaciones de trabajo, sino que, como supuesto lógico de lo anterior, la facultad de extinguir relaciones anteriores.

Así lo pone de manifiesto la doctrina constitucional que señala que la libertad de trabajo *"debe entenderse en el sentido de que se ampara el derecho de toda persona a elegir su trabajo con toda libertad y contratar servicios en la misma forma"*. (Derecho Constitucional. Mario Verdugo y Emilio Pfeffer. Editorial Jurídica de Chile).

Asimismo, la misma extensión y amplitud presenta la libertad de trabajo para la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia que han precisado que *"la libertad de trabajo y su protección habilita a toda persona a buscar, obtener, practicar, ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficios lícitos"* (Corte de Apelaciones de Santiago R.G.J. N.º 78).

Este derecho constitucional denominado genéricamente libertad de contratación laboral viene ser consagrado y regulado legalmente en el artículo 159 número 2 del Código

del Trabajo, que sólo condiciona el ejercicio de dicho derecho al plazo señalado en dicho texto legal

Dicho precepto señala lo siguiente:

*"El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos*

*2) "Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos".*

De este modo, las cláusulas contractuales señaladas, importan limitar y restringir un derecho de naturaleza constitucional, cuestión que nuestro ordenamiento jurídico prohíbe al señalar, por una parte, la disposición del artículo 19 número 26 que dichos derechos no podrán ser afectados *"en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio"* y, por otra, el artículo 50 del Código del Trabajo que establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales, entre ellos el derecho a renuncia.

b) Una cláusula que establece una sanción pecuniaria al ejercicio del derecho a renuncia tiene como consecuencia hacer partícipe al trabajador del riesgo normal que toda empresa debe estar dispuesta a asumir en orden a que los trabajadores opten por dejar dichas empresas ante alternativas económicamente más convenientes.

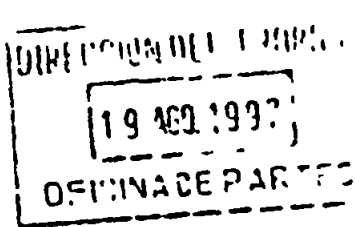
De otra manera, aceptar la legalidad en el ámbito laboral de dichas cláusulas que pretenden aumentar la onerosidad del ejercicio del derecho a renuncia importaría transformar la naturaleza del contrato de trabajo establecida en el artículo 70 del Código del Trabajo, uno de cuyos elementos que la doctrina denomina de la *"ajenidad"*, es la prestación de servicio por cuenta y riesgo de otro, en una suerte de convención asociativa más propia de la esfera jurídica civil o comercial que del derecho del trabajo, donde las partes asumirían en común el riesgo de la actividad emprendida.

Lo anterior, ha sido sostenido permanentemente por la jurisprudencia de este Servicio, recientemente en el Dictamen N° 1862/102 del 14.04.97, que atendido el texto del artículo 70 del Código del Trabajo, señala que *"los dependientes que prestan servicios en virtud de un contrato de trabajo, realizan sus funciones "por cuenta de otro" o "por cuenta ajena" lo que de acuerdo al principio de ajenidad que caracteriza la relación jurídico laboral se traduce en que estos son simplemente una de las partes del contrato de trabajo, que tiene derecho a su remuneración y la obligación correlativa de prestar servicios, en tanto que el empleador estará obligado a pagar las respectivas remuneraciones y a adoptar todas las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que a aquellos les corresponde desarrollar, recayendo sobre él el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión"*.

Todo lo anterior, sin perjuicio, de que en conformidad a las normas legales respectivas, no es competencia de este Servicios declarar la nulidad de cláusulas contractuales como las señaladas, debiendo dicha materia ser conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia correspondientes.

En conclusión, en atención a las consideraciones de hecho y de derecho precedentemente transcritas, no se ajustan a derecho las cláusulas contractuales que constituyen fianza u otra forma de garantía de la devolución proporcional del dinero correspondientes al valor de los cursos de capacitación en el caso de renuncia voluntaria del trabajador incorporadas a los contratos individuales y colectivos de trabajo suscritos entre pilotos de aeronaves y la Empresa Lan Chile S.A., en cuanto su contenido importa limitar y restringir el ejercicio de la libertad de trabajo que la Constitución reconoce como una garantía, y que el Código del Trabajo le otorga el carácter de derecho irrenunciable, junto con hacer participe del riesgo normal de la empresa a los trabajadores, desvirtuándose, en conformidad al artículo 70 del Código del Trabajo, un elemento esencial del contrato de trabajo como la ajenidad, esto es, la prestación de servicios por cuenta y riesgo de otro.

Saluda a Ud.,



MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

JLUC/csc

**Distribución:**

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo

Sres. Empresa Lan Chile S.A.