

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 13167(776)/94

2790

133

ORD. Nº \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**MAT.:** Se pronuncia sobre legalidad de las cláusulas 2ª, 4ª, 5ª, 6ª, 10ª, 11ª y 12ª del contrato individual de trabajo celebrado entre la empresa Servicios Prosegur Ltda. y sus trabajadores.

**ANT.:** Ord. Nº 934, de 24.07.94, de Sr. Director Regional del Trabajo Xª Región.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, arts. 7º, 44, inc. 3º, 10 Nº 3, 160, Nº 2, 57.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes 704, de 08.02.85; 5799/191, de 28.08.91; 4748/-148, de 08.07.91; 3794/233, de 30.07.93; 4329/187, de 06.08.92; 6480/211, de 30.-09.91.

SANTIAGO, - 5 MAY 1995

**DE :** DIRECTOR DEL TRABAJO

**A :** SEÑOR DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO  
DECIMA REGION/

Mediante presentación citada en el antecedente, solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la legalidad de las cláusulas del contrato de trabajo celebrado entre la empresa Servicios Prosegur Ltda. y los dependientes de la misma, especialmente las Nºs. 2, 4 y 6 de dicho instrumento.

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

1) La cláusula Nº 2 del contrato de trabajo en análisis, establece:

" SEGUNDO": El trabajo a desempeñar por el trabajador es básicamente ocasional y en tal entendido, se encuentra sujeto a la existencia o no de alguna actividad a desarrollar. En las condiciones esenciales antes señaladas y con el fin de cumplir con su objetivo "SERVICIOS PROSEGUR

" LTDA". contrata al trabajador, quien se obliga a trabajar para  
" la empleadora, desarrollando labores de cajero, pagador, con-  
" tralor, ensobrador de valores, labores de bóveda incluyendo  
" traslado de valores u otros elementos relacionados con este  
" trabajo y/u otras funciones similares".

A su vez, la cláusula N° 4 del mismo instrumento, dispone:

" CUARTO": Siendo la naturaleza de  
" los servicios esporádicos, a fin de compatibilizar las necesi-  
" dades o requerimientos de servicio, con medidas de seguridad  
" propias de la empleadora o de sus contratantes. El Trabajador  
" ejecutará sus labores en los días del mes que el empleador le  
" requiera para cuyo efecto el trabajador deberá diariamente  
" tomar contacto en forma telefónica con el empleador. Sin per-  
" juicio de lo anterior se podrán fijar turnos semanales o quin-  
" cenales, en que se indicará los días y horarios específicos en  
" que el trabajador deba concurrir a sus labores, así como el lu-  
" gar de presentación.

" En todo caso y en la eventualidad  
" de trabajarse una semana completa o período superior, la jorna-  
" da de trabajo será de 48 horas semanales, dividida en seis días  
" a la semana, con una duración diaria de 8 horas.

" Cuando las labores se realicen en  
" días determinados que en conjunto no abarquen una semana calen-  
" dario, la jornada será de 9 horas 36 minutos.

" Habrá un descanso de colación  
" dentro de la jornada diaria de media hora, el que no será im-  
" putable a la jornada de trabajo.

" La hora de iniciación o término  
" de los turnos o de la jornada de trabajo podrá ser modificada  
" por el empleador, según lo requieran las necesidades del servi-  
" cio, anunciándose las modificaciones en lugar visible del  
" recinto de trabajo, sin perjuicio de la notificación personal  
" al trabajador que debe practicarse inmediatamente por el Jefe  
" con la anticipación señalada en la ley.

" Sujeto a los términos de la pre-  
" sente cláusula, se fijan lo siguientes turnos u horarios de  
" trabajo, dentro de los cuales en forma prioritaria se desarro-  
" llará la jornada de trabajo: de 07:00 a 15:00 horas; de 15:00  
" a 23:00 horas; de 23:00 a 07:00 horas".

De las normas convencionales transcritas se desprende, por una parte, que la prestación de servicios del personal de que se trata queda sujeta a la existencia de actividades propias de la empresa, lo cual se traduce en que el trabajador sólo realizará las labores convenidas en los días en que el empleador lo requiera, debiendo para tal efecto contactarse diariamente con éste a fin de que se le indiquen los días y horarios específicos en que le corresponderá laborar.

Asimismo, se infiere que el trabajador se obliga a realizar las funciones que en la estipulación respectiva se indican y también otras similares que le sean encomendadas.

De las referidas estipulaciones se desprende, además, que en el evento de que dicho personal labore una semana completa o un periodo superior, quedará afecto a una jornada ordinaria de trabajo de 48 horas semanales distribuidas en 6 días y que cuando dichas labores se desarrollen en días determinados que, en conjunto, no abarquen una semana calendario, la jornada diaria será de 9 horas 36 minutos.

Finalmente, de las mismas normas aparece que, sujetos a la existencia de actividades de la empresa, las partes convienen los turnos y horarios de trabajo dentro de los cuales se desarrollarán las labores, a saber: de 07:00 a 15:00, de 15:00 a 23:00 y de 23:00 a 07:00 horas.

Precisado lo anterior, cabe tener presente en primer término que el artículo 79 del Código del Trabajo, previene:

" Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y trabajador se obligan reciprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Del precepto legal transcrito se desprende que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para las partes.

Es así, como para el empleador sus obligaciones consisten fundamentalmente en proporcionar al dependiente el trabajo convenido y pagar por dichos servicios la remuneración acordada y, tratándose del trabajador, su principal obligación consiste en efectuar la labor o servicio para el cual fue contratado.

En relación con lo anterior cabe precisar que la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio ha sostenido que las partes pueden liberarse del cumplimiento de sus obligaciones contractuales en el evento de que exista fuerza mayor o caso fortuito, concepto éste que aparece definido en el artículo 45 del Código Civil en los términos siguientes:

" Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."

De la disposición anotada se colige que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito necesario la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

a) Que el hecho o suceso que invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido de que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su producción.

b) Que el referido hecho o suceso se imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes.

c) Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerse las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

De esta suerte, concurriendo los requisitos antes mencionados, un determinado hecho podrá ser calificado como fuerza mayor o caso fortuito el cual exonerará a las partes de las obligaciones que impone el contrato.

Ahora bien, en lo que concierne a la estipulación relativa a las funciones a desarrollar por el personal de que se trata, cabe tener presente que el artículo 10 del Código del Trabajo, en su Nº 3 dispone:

" El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

" 3º. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse".

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados.

En relación con el citado precepto la doctrina de esta Dirección ha sostenido que la determinación de los servicios debe ser entendida en el sentido de establecer o consignar de forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente.

De acuerdo a la misma jurisprudencia, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a ejecutar para el respectivo empleador, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, puesto que de acuerdo con el artículo 1546 del Código Civil, todo contrato debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre le pertenecen.

Al respecto, es preciso considerar que estas disposiciones obedecen a la intención del legislador de que el dependiente conozca con certeza el o los servicios que deberá prestar, en términos de evitar que en este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador

Lo anterior se traduce en la improcedencia de establecer cláusulas amplias, como la de la especie, que facultan al empleador para fijar a su arbitrio la labor que debe realizar el dependiente de entre aquellas que sin determinación alguna se han consignado en el contrato con la expresión "otras funciones similares".

Analizadas las cláusulas contractuales en comento a la luz de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas en párrafos precedentes, preciso es convenir, en opinión de este Servicio, que las mismas no se ajustan a derecho, por cuanto, a través de ellas se faculta al empleador para proporcionar el trabajo convenido sólo cuando éste así lo determine, lo que en el fondo se traduce en exonerarlo del cumplimiento de sus obligaciones contractuales sin que concurra a su respecto causa legal alguna que lo habilite para ello.

Asimismo, la cláusula 2ª en estudio, contraviene la normativa legal vigente, toda vez, que no determina en forma unívoca y clara el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente, al establecer alternativas cuya definición queda entregada al empleador.

2) La cláusula Nº 5 del contrato de trabajo acompañado, por su parte, dispone:

" QUINTO": El trabajador acepta " desde ya el prestar servicios fuera de la Región Metropolitana " o de la ciudad asiento de la sucursal en que se desempeñe, " cuando la EMPLEADORA se lo solicite, en cuyo caso será de cargo de esta última los gastos de alojamiento, traslado y alimentación, debiendo entregar a la empresa los comprobantes de " gastos efectuados, los que deberán ser por un monto razonable".

De la estipulación contractual anotada se desprende que el trabajador se obliga a ejecutar las labores convenidas fuera de la Región Metropolitana o de la ciudad en que se encuentra ubicada la sucursal en que se desempeña, cuando así lo determine el empleador.

Al respecto, cabe tener presente que de conformidad a lo prevenido en el artículo 10 Nº 3 del Código del Trabajo, transcrito y comentado en el punto 2, precedente, la determinación del lugar o ciudad en que hayan de prestarse los servicios constituye una estipulación mínima del contrato de trabajo, cuya finalidad es que el dependiente conozca con certeza el lugar en que deberá prestar sus servicios, de manera de impedir, al igual que en el caso anterior, que en este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador.

Como ya se dijera en párrafo precedentes obedecen a la intención del legislador de que el dependiente conozca con certeza, el lugar preciso donde deberá prestar sus servicios, en términos de evitar que en este aspecto quede sujeto al arbitrio de empleador.

Ello se traduce, asimismo, en la improcedencia de fijar cláusulas amplias, como la que nos ocupa, con reservas que permiten al empleador trasladar a un trabajador a una ciudad distinta a la de su desempeño habitual.

De ello se sigue que la cláusula en comentario no se ajusta a derecho, en cuanto no determina en forma unívoca y clara el lugar o ciudad en que han de prestarse los servicios, toda vez que establece alternativas cuya definición queda entregada a la decisión unilateral del empleador.

Con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden, es posible concluir que la cláusula sobre el lugar de la prestación de los servicios que se inserta en los contratos individuales de trabajo que la empresa Servicios Prosecur Ltda. suscribe con sus trabajadores, contraviene la normativa laboral vigente, por lo cual no es jurídicamente procedente.

La conclusión anterior está en armonía con la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, pudiendo citarse al efecto los dictámenes N<sup>os</sup>. 7184/-162, de 4 de octubre de 1990 y 1241/28, de 23 de febrero del mismo año, respectivamente.

3) La cláusula N<sup>o</sup> 6a del mismo instrumento, a su vez, establece:

" SEXTO: La remuneración del trabajador se pagará de acuerdo a los sobres efectivamente procesados, dividiendo para este efecto la proporción diaria por 65.00, cifra que corresponde a la cantidad de sobres que el trabajador debe procesar en cada hora de trabajo.

" El tiempo que se obtenga según este procedimiento, se sumará a las horas empleadas en otros servicios distintos a los de ensobramiento, totalizando una jornada diaria que se pagará a razón de \$535.00 por cada hora de trabajo.

" En todo caso el trabajador percibirá siempre al menos un ingreso mínimo total o parcial de acuerdo a los días trabajados en el mes, tomando como base la jornada ordinaria de trabajo para el ingreso mínimo total y así proporcionalmente a los días trabajados en el mes.

" El sueldo se pagará en dinero efectivo, moneda nacional, sueldo que estará afecto a las deducciones establecidas en las leyes tributarias, previsionales y demás pertinentes. El empleador podrá según el caso otorgar anticipos con cargo al sueldo mensual cuando del caso

" procediera, dejándose expresamente establecido que esto es una facultad y no una obligación del empleador".

Del tenor de la norma convencional transcrita se infiere que el personal de que se trata se encuentra remunerado por hora de trabajo, estableciéndose que en todo caso percibirá, a lo menos, un ingreso mínimo mensual, total o parcial de acuerdo a los días laborados en el mes, tomando como base para el pago del ingreso mínimo total la jornada de 48 horas semanales.

Al respecto, cabe consignar que el artículo 44 del Código del Trabajo, en su inciso 3º, prescribe:

" El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación a la jornada ordinaria de trabajo".

Del precepto legal transcrito se infiere, en primer término, que por expresa disposición del legislador, y sin perjuicio de las excepciones legales, el monto de la remuneración mensual no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual.

Se desprende, asimismo, que en el caso de aquellos trabajadores con jornadas parciales de trabajo la remuneración mínima mensual debe calcularse proporcionalmente sobre la base de la jornada ordinaria de trabajo.

En relación con la disposición legal en comento, la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen Nº 704, de 08.02.85, ha sostenido que la referencia que en la misma se hace a la jornada ordinaria de trabajo debe entenderse efectuada a la establecida actualmente en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo, o bien a la jornada prolongada máxima consignada en el inciso 3º del artículo 27 del mismo cuerpo legal, según corresponda.

Lo expuesto precedentemente permite afirmar que no existe inconveniente jurídico alguno en que las partes acuerden una remuneración mensual inferior al ingreso mínimo, tratándose de jornadas parciales de trabajo, esto es, de aquellos cuya duración no alcanza a los máximos establecidos en los preceptos de los artículos 22, inciso 1º y 27, inciso 3º antes citados.

Ahora bien, analizada la estipulación en comento a la luz del artículo 44 del Código del Trabajo y de las consideraciones expuestas en el punto 1) precedente, preciso es concluir, en opinión de esta Dirección, que la misma no se ajusta a derecho, por cuanto, a través de ella se faculta

al empleador a pagar proporcionalmente el ingreso mínimo sin que se den los supuestos que la citada norma legal exige para ello, esto es, que se trate de jornadas parciales de trabajo.

En efecto, aún cuando en la especie los trabajadores a que se refiere la presente consulta no cumplan permanentemente una jornada de trabajo equivalente a 48 horas semanales, ello obedece, exclusivamente, a la determinación del empleador de proporcionarles el trabajo convenido sólo cuando sean necesarios sus servicios, de suerte tal, que no cabe estimar que en tal caso exista un acuerdo de las partes en orden a establecer una jornada parcial de trabajo.

4) La cláusula 10 de mismo contrato, referida a las prohibiciones a que se encuentran afectos los trabajadores, en su Nº 10 señala:

Serán prohibiciones de los trabajadores las siguientes:

" 10) Mantener relaciones de tipo comercial o laboral con las empresas o clientes que el empleador atiende".

Al respecto, cabe tener presente que el artículo 19 Nº 16 de la Constitución Política de la República de Chile, en su parte pertinente, prescribe:

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

" Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así".

Del precepto constitucional precedentemente transcrito se colige que la Constitución Política de la República de Chile consagra el derecho de toda persona a la libre contratación y a la libre elección del trabajo, de suerte tal, que el trabajador puede decidir libremente la actividad por él a desarrollar. Asimismo, se deduce que ninguna labor o servicio puede ser prohibida, a menos que sea contraria a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.

Por otra parte, es necesario señalar que el artículo 160 del Código del Trabajo, en su Nº 2, dispone:

" El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

" 2.- Negociaciones que ejecute el  
" trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido pro-  
" hibidas por escrito en el respectivo contrato por el emplea-  
" dor".

Del precepto legal preinserto se deduce que al empleador sólo le está permitido prohibir a sus dependientes, mientras se mantenga vigente la relación laboral, el ejercicio de labores que estén dentro del giro del negocio y siempre que dicha prohibición conste por escrito en el contrato de trabajo respectivo.

Lo expresado en párrafos anteriores autoriza para sostener que las partes no pueden convenir cláusulas que obliguen al dependiente a abstenerse de desempeñar actividad alguna remunerada fuera de la Empresa, tanto una vez extinguida la relación laboral como durante su vigencia, exceptuándose, en esta última situación, únicamente los trabajos que éste pudiere ejecutar dentro de giro de aquella y siempre que conste dicha prohibición por escrito en los respectivos contratos.

De consiguiente, aplicando lo expuesto al caso en análisis, forzoso resulta convenir que la cláusula en comento no se ajusta a derecho, toda vez, que con ella se infringen aquellos preceptos de orden constitucional y legal que regulan la libertad de contratación y de elección del trabajo.

5) La cláusula décimo primera del Instrumento en referencia, dispone:

" DECIMO PRIMERO": El trabajador es  
" responsable de los daños y perjuicios, provocados por errores u  
" omisiones que por su actuar negligente, hagan incurrir, en gas-  
" tos al EMPLEADOR. En las oportunidades que por su trabajo deba  
" manipular dinero, será responsable de los faltantes que produc-  
" to de su función se produzcan.

" A fin de responder por eventuales  
" diferencias de Caja o pérdidas, la EMPLEADORA otorga al TRABA-  
" JADOR una asignación de caja de \$16.913.- mensuales.

" EL TRABAJADOR en forma expresa  
" autoriza a "SERVICIOS PROSEGUR LTDA." para que en la eventuali-  
" dad de producirse alguna pérdida o diferencia de dinero, pro-  
" ducto de sus labores, esta se le descuenta de su asignación de  
" caja.

" En la eventualidad que esta asig-  
" nación no sea suficiente para responder por la pérdida, acepta  
" que la diferencia por cubrir sea pagada con las asignaciones de  
" caja futuras, hasta completar la pérdida sufrida, y además au-  
" torizando se descuenta de su remuneración el máximo mensual,  
" que corresponde al 15% conforme a lo dispuesto en el Código del  
" Trabajo".

De la norma convencional antes anotada fluye que los trabajadores se hacen responsables de los daños y perjuicios provocados a la empresa por los errores u omisiones en que incurran en el ejercicio de sus funciones, e también, de las pérdidas de dinero que sufran aquellos dependientes encargados de transportar valores, estableciéndose que con el objeto de que éstos puedan responder por las eventuales pérdidas o diferencias de caja se otorga el beneficio denominado asignación de caja, sobre cuyo monto, actual o futuro, se harán efectivos los respectivos descuentos hasta cubrir el valor total de las pérdidas. Conforme a la misma cláusula, los trabajadores autorizan al empleador para deducir hasta el 15% de sus remuneraciones mensuales con el objeto antes indicado.

Al respecto, cabe tener presente que este Servicio, sobre la base del análisis de los artículos 57 y 10 N° 5 del Código del Trabajo ha sostenido, entre otros, en dictamen N° 5799/191, de 28.08.91, que los descuentos de remuneraciones que no se encuentran entre aquellos que la ley obliga a efectuar al empleador ni entre aquellos que la ley prohíbe efectuar, podrán llevarse a efecto en las condiciones previstas en el inciso 3º del citado artículo 57, esto es, previo acuerdo escrito entre empleador y trabajador y sin que las deducciones puedan exceder del 15% de la remuneración total de éste.

El mismo pronunciamiento jurídico agrega que sin perjuicio de lo ya señalado, en el evento que, conforme al acuerdo que en tal sentido se suscriba entre las partes, se entregue al empleador la facultad de calificar, en definitiva y unilateralmente, las circunstancias que generan la responsabilidad del trabajador y determinar el valor de los descuentos consiguientes, preciso es convenir que, en tal aspecto, la estipulación respectiva contraviene la normativa vigente al afectar el principio de fijeza de la remuneración consagrado en nuestra legislación.

Aplicando la doctrina antes expuesta a la situación en estudio, preciso es concluir que la estipulación que se contiene en la cláusula N° 11ª, en análisis, no se ajusta a derecho en cuanto deja entregada al arbitrio del empleador la calificación de las circunstancias que generan responsabilidad del trabajador, como asimismo, los montos de los respectivos descuentos.

6) Finalmente, la cláusula 12ª del contrato de trabajo que nos ocupa, establece:

" DECIMO SEGUNDO": El TRABAJADOR  
" cuando desee presentar su renuncia a la EMPLEADORA, deberá materializarla mediante carta cuya firma se encuentre autorizada  
" ante Notario o Inspector del Trabajo, en que comunique su intención en tal sentido, con un plazo no inferior a treinta días  
" a la fecha propuesta para el cese de sus funciones. Si por

" cualquier motivo el TRABAJADOR no cumple con los requisitos señalados anteriormente o deja de concurrir a la empresa antes de la fecha indicada para el cese de sus funciones, autoriza en forma expresa a la EMPLEADORA, para descontar un treinta por ciento (sic) de sus remuneraciones y asignaciones calculado sobre el promedio de los tres últimos meses, por cada día que falte para cumplir el plazo de cese de sus funciones, de los emolumentos que le corresponda recibir por parte de la empresa, ya sea remuneraciones pendientes, feriados, etc.

Conforme a la norma contractual transcrita se autoriza al empleador para descontar a aquellos trabajadores que renuncian voluntariamente, un treinta por ciento de sus remuneraciones y asignaciones calculadas sobre el promedio de los últimos tres meses, por cada día que falte para completar el aviso de 30 días de anticipación que la misma cláusula exige por tal efecto.

En relación con la citada estipulación, es necesario consignar que este Servicio, mediante dicta en N° 4748/148, de 08.07.91, ha sostenido que la circunstancia de haberse dado el aviso de término de contrato por renuncia voluntaria del trabajador con menos de 30 días de anticipación no da derecho al empleador a retener de la liquidación final suma alguna por concepto de indemnización por los días de aviso previo que faltaren para enterar los referidos 30 días.

Asimismo, en dictamen N° 3794/233, de 30.07.93, cuya copia se adjunta, y sobre la base de los fundamentos que en el mismo se exponen, esta Dirección ha precisado que "el incumplimiento tanto del plazo de aviso de renuncia voluntaria del trabajador previsto por el legislador, como del convenido por los contratantes, si fuere superior, no faculta a los mismos para acordar el pago de una indemnización por tal concepto".

El mismo dictamen agrega que la conclusión referida ha de entenderse sin perjuicio del derecho del empleador de exigir una eventual indemnización de perjuicios, si procediere, conforme al ordenamiento jurídico general.

Al tenor de lo expuesto, no cabe sino concluir que la norma convencional que nos ocupa no se ajusta a derecho, toda vez que a través de ella se establece una sanción de naturaleza pecuniaria en favor del empleador no prevista por nuestro ordenamiento jurídico laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que las

cláusulas segunda, cuarta, quinta, sexta, décima, décimo primer y décimo segunda del contrato de trabajo celebrado entre la empresa Servicios Prosegur Ltda. y sus trabajadores no se ajusta a derecho.

Saluda a Ud.,

05 MAY 1945



*Maria Ester Ferrer*  
MARIA ESTER FERRER NAZARALA  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO

*Suf*

SMS/emoa

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Dptos. D.T.
- Boletín
- XIIIª Regs.
- Sub-Director
- Of. de Consultas