

DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 5311 (942) 2015

Juridico

3590

90 años

ORD.: _____

- MAT.:**
1. No resulta jurídicamente procedente autorizar que la empresa comunique a los trabajadores agrícola de temporada sobre las nuevas funciones asignadas, mediante publicaciones en diarios murales y otros lugares visibles, por cuanto ello implicaría dejar entregado al arbitrio del empleador aspectos relevantes de la relación laboral, tales como la naturaleza de los servicios.
 2. Lo referido al monto, forma y período de pago de las remuneraciones es una estipulación mínima del contrato de trabajo que debe ser acordada por ambas partes de la relación laboral, debiendo dejarse constancia escrita de tal convención, la que, además, deberá contar con la firma del trabajador y empleador.
 3. No procede exigir al empleador que en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones se encuentre estampada la firma del trabajador en señal de aceptación, toda vez que dicha exigencia no ha sido prevista en la ley.

- ANT.:**
- 1) Instrucciones de 17.06.2015 de Jefe (S) Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 2) Presentación de 27.04.2015, de Sandra Vergara Pino, en representación de Frutícola Ramirana Ltda., Viña Ventisquero Ltda., Agrícola Mallarauco Ltda., Frutícola Tantehue Ltda. y Agroindustrial y Comercial Superfruit Ltda.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

15 JUL 2015

A : FRUTÍCOLA RAMIRANA LTDA.
VIÑA VENTISQUERO LTDA.
AGRÍCOLA MALLARAUCO LTDA.
FRUTÍCOLA TANTEHUE LTDA.
AGROINDUSTRIAL Y COMERCIAL SUPERFRUIT LTDA.
SECTOR LA ISLA S/N, LOTE A, LO MIRANDA, COMUNA DE DOÑIHUE
RANCAGUA/

Mediante presentación del antecedente 2) se ha solicitado un pronunciamiento jurídico de este Servicio en orden a determinar la procedencia de modificar los contratos de trabajo de los trabajadores agrícola de temporada que prestan servicios en las empresas a las que Ud. representa, permitiendo que éstos conozcan las nuevas funciones asignadas mediante publicaciones en diarios murales y otros lugares visibles.

Se consulta, asimismo, si la firma de los trabajadores declarando conocer los montos a pagar por cada labor asignada puede estimarse como señal suficiente de aceptación por parte de los mismos, y si es necesario que éstos manifiesten su conformidad al momento de recibir el pago.

Para fundamentar la petición formulada expone que los trabajadores agrícolas de temporada cumplen labores que van cambiando habitualmente, cada una de las cuales tiene asociada una remuneración variable, circunstancia que hace necesario confeccionar un anexo de contrato que dé cuenta de la modificación introducida, lo cual implica un alto costo de recursos materiales y humanos para la empresa, razón por la que se solicita el pronunciamiento requerido.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 10 del Código del Trabajo, en sus números 3 y 4, establece:

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

3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;

4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada".

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados, lo que, a juicio del suscrito, debe ser entendido en orden a establecer o consignar de forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente.

En otros términos, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicios que el dependiente se obliga efectuar 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.

En efecto, es necesario tener presente que de acuerdo a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N^{os}. 1115/57, de 25.02.94 y 4510/214, de 05.08.94, la finalidad o intención que tuvo en vista el legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la naturaleza de los servicios fue dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, puesto que, a través de esta exigencia, el dependiente conoce la labor específica que debe cumplir, y el empleador los servicios que puede requerirle, propósito éste que sólo podrá cumplirse si la determinación de los mismos se hace en los términos concretos señalados precedentemente.

Asimismo, y en lo que dice relación con la segunda de las obligaciones mencionadas, ella obedece al deseo del legislador de que el dependiente tenga cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho por la prestación de los servicios convenidos mediante dicho contrato, en términos que se evite que este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador.

Por su parte, el inciso 1^o del artículo 9 del citado texto legal, señala:

“El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.”

A su vez, el inciso 3º del artículo 5 del mismo cuerpo, expresa:

“Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas, se desprende que el consentimiento es un elemento de la esencia del contrato de trabajo, toda vez que su perfeccionamiento como las modificaciones que se pretenda incorporar al mismo, requieren del acuerdo de voluntades de ambas partes.

Luego, el carácter consensual del contrato de trabajo determina que la cláusula que regule la naturaleza de los servicios y la remuneración de los trabajadores afectos al mismo, como toda modificación que se pretenda introducir al respecto, siga igual suerte, esto es, deberá ser acordada de común acuerdo entre las partes de la relación laboral.

Ahora bien, de su presentación aparece que lo propuesto por la empresa consistiría en comunicar a los trabajadores las nuevas funciones a desempeñar, mediante publicaciones en diarios murales y otros lugares visibles, lo cual, a juicio del suscrito, atentaría contra el carácter consensual de todo contrato de trabajo, como, asimismo, implicaría introducir un evidente factor de incertidumbre para los trabajadores en aquellas materias que el legislador ha resguardado por medio de estipulaciones mínimas.

En tales circunstancias, no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente autorizar que la empresa comunique a los trabajadores agrícola de temporada sobre las nuevas funciones asignadas, mediante publicaciones en diarios murales y otros lugares visibles, por cuanto ello implicaría dejar entregado al arbitrio del empleador aspectos relevantes de la relación laboral, tales como la naturaleza de los servicios.

Con todo, cabe señalar que por expresa disposición de los artículos 9 y 11 del Código del Trabajo, respectivamente, tanto el contrato de trabajo como sus modificaciones deben constar por escrito y firmarse por ambas partes, formalidad que ha sido exigida por el legislador por vía de prueba y no como requisito de existencia o validez.

De ello se sigue, que la falta de escrituración del contrato o sus modificaciones no obstan a la existencia del acuerdo y los efectos que el mismo pudiera producir, sin perjuicio de la sanción pecuniaria a beneficio fiscal que proceda aplicar al empleador.

Respecto a si la firma de los trabajadores, declarando conocer los montos a pagar por cada labor asignada, puede estimarse como señal suficiente de aceptación por parte de los mismos, cabe reiterar lo señalado precedentemente en el sentido que lo referido al monto, forma y período de pago de las remuneraciones es una estipulación mínima del contrato de trabajo que debe ser acordada por ambas partes de la relación laboral, debiendo dejarse constancia escrita de tal convención, la que, además, deberá contar con la firma del trabajador y empleador.

Finalmente, en cuanto a la consulta de si es necesario que los trabajadores manifiesten su conformidad al momento de recibir el pago, dable es señalar que conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 4794/325, de 10.11.2000, no procede exigir al empleador que en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones

se encuentre estampada la firma del trabajador en señal de aceptación, toda vez que dicha exigencia no ha sido prevista en la ley.


En consecuencia, sobre la base las consideraciones formuladas, jurisprudencia administrativa invocada y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:


1. No resulta jurídicamente procedente autorizar que la empresa comunique a los trabajadores agrícola de temporada sobre las nuevas funciones asignadas, mediante publicaciones en diarios murales y otros lugares visibles, por cuanto ello implicaría dejar entregado al arbitrio del empleador aspectos relevantes de la relación laboral, tales como la naturaleza de los servicios.

2. Lo referido al monto, forma y período de pago de las remuneraciones es una estipulación mínima del contrato de trabajo que debe ser acordada por ambas partes de la relación laboral, debiendo dejarse constancia escrita de tal convención, la que, además, deberá contar con la firma del trabajador y empleador.

3. No procede exigir al empleador que en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones se encuentre estampada la firma del trabajador en señal de aceptación, toda vez que dicha exigencia no ha sido prevista en la ley.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




RGRIMBA

Distribución:

- Jurídico;
- Partes;
- Control;