



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 5965 (1197) 2018 //

4301

Jurídico



ORD.: _____

MAT.: La cláusula primera del contrato de trabajo no se ajusta a lo dispuesto en el artículo 10° del Código del Trabajo, por carecer de certeza jurídica.

ANT.: 1) Presentación de 24.07.2018, de don Enrique Espinoza Villalobos, en representación de Car S.A.
2) Ordinario N° 3.034 de 04.07.2018, de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Presentación de 24.05.2018, de don Luis Fernández Letelier, en su calidad de Director del Sindicato Car-Ripley, RSU 13.12-0816.

SANTIAGO,

13 AGO 2018 //

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SR. LUIS FERNÁNDEZ LETELIER
gesic2@hotmail.com

Mediante la presentación del antecedente 3), Ud. solicita un pronunciamiento acerca de la procedencia de que los cajeros de avance contratados por la empresa CAR S.A., ubicados dentro de las tiendas Ripley, deban recibir pagos de consumo del Banco Ripley siendo esta una nueva función asignada.

En su presentación agrega, que la empresa obliga a dichos cajeros a recibir esos pagos, pues en sus contratos individuales de trabajo se señala que "el trabajador se compromete a prestar sus servicios personales al empleador y/o terceros a quien éste preste servicios". En razón de lo anterior, solicita precisar cuál es el sentido y alcance de la expresión "terceros" del contrato de trabajo.

Para dar cumplimiento al principio de contradictoriedad, por medio del Ordinario del antecedente 2) se confirió traslado a la empresa, quién da respuesta mediante presentación del antecedente 1) en los siguientes términos:

a.- El cargo de cajero, conforme al sentido natural y obvio del concepto, supone como parte de sus funciones habituales, precisamente recibir dineros o pagos. Debe operar una caja, según lo asignado por el empleador, y en ningún caso se trata de una nueva función para estos trabajadores.

Por lo que, la recepción de pagos de créditos de consumo no es más que una función propia del cargo de cajero; sostener lo contrario

significaría para la empresa modificar los contratos de trabajo, cada vez que haya una modificación de los productos.

b.- Acompañan certificados de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, los cuales dan cuenta que la empresa Car S.A. es filial del Banco Ripley y, a su vez, una sociedad de apoyo al giro bancario, razón por la cual le presta servicios al Banco. Dentro de esas actividades, se encuentra la recaudación de pagos de servicios, cuotas de créditos u otros montos que deban ser pagados por clientes del Banco Ripley.

De acuerdo a lo señalado anteriormente y de acuerdo con el contrato que los trabajadores firmaron voluntariamente con la empresa, Banco Ripley es un tercero en dicha relación, pero que no es distante ni ajeno, puesto que Banco Ripley es accionista de Car S.A. y esta a su vez, sociedad de apoyo al giro bancario de la primera.

c.- Solicita que se declare que la recepción de pagos de cuotas de los créditos de consumo por parte del personal de Car S.A., en su calidad de cajeros, no significa infracción a la normativa laboral, ni un detrimento o menoscabo para los trabajadores representados por el Sindicato.

Al respecto, cumpla con informar a usted lo siguiente:

El artículo 3° del Código del Trabajo define lo que debe entenderse por "empleador" en los términos que a continuación se indica: *"Para todos los efectos legales se entiende por:*

"a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".

Por su parte el artículo 7° del mismo cuerpo legal señala que el *"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada."*

De los preceptos legales preinsertos se infiere que, empleador es toda persona natural o jurídica que, en virtud de un contrato de trabajo, emplea los servicios, ya sean intelectuales o materiales, de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo. Por su parte, para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra, debe prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada.

Asimismo, el artículo 10° del mismo cuerpo legislativo en su numeral 2 dispone: *"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

2. individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;"

En otros términos, el legislador laboral exige que el vínculo de subordinación y dependencia sea ejercido por el empleador y en ningún caso por un tercero, no obstante tenga el carácter de una sociedad de apoyo financiero, filial del Banco Ripley.

En tal caso, los trabajadores que prestan servicios a la empresa Car S.A., solo pueden ser organizados, administrados y dirigidos por ella y no por un tercero a quién la empresa le preste servicios. Lo anterior, atendido el principio de certeza jurídica que debe primar en las relaciones laborales.

En el mismo sentido se ha pronunciado este Servicio, en particular, en el Dictamen Ordinario N° 196/9 de 17.02.2002 el que señala en un caso de idéntica situación fáctica, lo siguiente: *"Sobre la materia, el artículo 10 del Código del Trabajo establece las estipulaciones que, "a lo menos", debe contener el contrato de trabajo, entre las que se cuenta la "individualización de las partes" y el "lugar o ciudad en que hayan de prestarse" los servicios -N°s. 2 y 3 del referido artículo-*

Como se aprecia del texto de la cláusula, se incurre en la omisión de individualizar a los eventuales empleadores del dependiente, al quedar facultado -Lan Chile- para practicar una suerte de destinación de sus dependientes a "terceros", lo que naturalmente no satisface la clara y perentoria exigencia legal de individualizar al empleador

En estas condiciones, cabe hacer presente que en reiteradas oportunidades -dictamen N° 1470/70, de 18.04.2001, entre otros- la jurisprudencia administrativa de esta Dirección se ha pronunciado en el sentido que una de las finalidades del artículo 10 del Código del Trabajo es imprimirle certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, de tal suerte que el trabajador debe conocer cabalmente los términos básicos de su contratación, esto es, a lo menos, la persona de su empleador, lugar de desempeño, naturaleza de sus funciones, remuneración y jornada de trabajo, condiciones -todas éstas- que le deben permitir prever y deslindar los tiempos de trabajo, descanso y distracción.

Como se dejó establecido por el dictamen N° 3190/176, de 032.06.97, las amplias facultades de administración del empleador tienen como límite insoslayable los derechos de los trabajadores, por tanto, resulta ilícito ejercerlas considerando sólo y exclusivamente las ventajas estrictamente económicas que reporten."

Si bien y así lo ha expresado la Jurisprudencia del Servicio, a esta autoridad no le compete pronunciarse acerca de una eventual nulidad de una cláusula contractual, "ello no es obstáculo para ilustrar acerca de la concordancia o no de tales cláusulas con la legislación laboral, tarea ésta ineludible para este Servicio," conforme lo dispone el Dictamen Ordinario N° 214/004 de 15.01.2009.

Respecto de la función de cajeros de avance, claramente dentro de sus funciones principales está la de manejar dinero, tanto para recibir pagos como para realizar operaciones de tarjetas. Sin embargo, vale tener presente lo dispuesto en el Ordinario N° 3.936 de 27.07.2018 de esta Dirección del Trabajo, en el cual y a raíz de un proceso de fiscalización investigativa, se definió que las funciones del "cajero de avance son efectuar avances y súper avances en efectivo, cotizar el número de cuotas que desea el cliente, recibir el pago de cuotas atrasadas y condonar intereses."

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa y razones de derecho invocadas, cumpro con informar a usted que la cláusula primera del contrato de trabajo, no se ajusta a lo dispuesto en el artículo 10 del Código del Trabajo, por carecer de certeza jurídica.

Saluda a Ud.,

ROSAMEL GUTIERREZ RIQUELME
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




RGR/LSP/CGD
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control