



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 231110(1466) 2022

*Jurídico*

ORDINARIO: 188

ACTUACIÓN:  
Aplica doctrina.

MATERIA:  
Contrato Individual.

RESUMEN:  
En caso de negativa del trabajador a firmar su contrato de trabajo, el empleador debe recurrir al procedimiento señalado en el inciso 3° del artículo 9 del Código del Trabajo.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 26.01.2023, de Jefa de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales(S);
- 2) Solicitud de Pronunciamiento a través de plataforma electrónica, de 20.10.2022, de Agroindustrial Lomas Coloradas Ltda.

SANTIAGO, 03 FEB 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA (S)

A: AGROINDUSTRIAL LOMAS COLORADAS LTDA.  
SUECIA N° 380  
PROVIDENCIA

Mediante presentación del ANT.2), solicita un pronunciamiento jurídico en orden a aclarar el procedimiento que corresponde seguir en caso de que el trabajador se niegue a firmar el contrato de trabajo y sus actualizaciones.

Al respecto, cúpleme informar a usted que el inciso 1° del artículo 9° del Código del Trabajo dispone:

"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."

Por su parte, el artículo 11° del mismo cuerpo legal expresa:


"Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo."

Como se aprecia, la escrituración del contrato de trabajo no constituye un requisito de la esencia del mismo, sino que ha sido impuesta como obligación por el legislador para efectos probatorios, como lo ha establecido la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Ord. N°5056, de 23.10.84, conforme la cual, la escrituración del contrato tiene como objetivo servir de prueba de lo pactado entre empleador y trabajador, y el incumplimiento de esta obligación acarrea para el empleador la aplicación de multa administrativa.

Aclarado lo anterior, cabe señalar que, si un dependiente se negare a suscribir a través de medios electrónicos su contrato de trabajo o las modificaciones al mismo, el empleador deberá proceder de acuerdo a lo prescrito en el inciso 3° del artículo 9° del Código del Trabajo, cuyo texto dispone: "Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito."

Cabe indicar que el Dictamen N° 3170/063, de 05.08.2011, en conformidad al principio de equivalencia, aplicó el mismo criterio para el caso que la negativa refiera a la firma digital del contrato de trabajo por medios electrónicos, dado que al no existir una disposición que regule la materia consultada para el caso de la documentación electrónica, debe necesariamente recurrirse al procedimiento señalado en el precitado inciso 3° del artículo 9° del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,

  
NATALIA POZO SANHUEZA

ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)

DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
CGD/MECB  
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control