

DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
S/K (2692) 2016

- ORD.:** 1510
- MAT.:** Atiende presentación relativa a relación laboral única y jornada bisemanal.
- ANT.:**
- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 20.03.2017.
 - 2) Ordinario N° 378, de 20.01.2017, de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 3) Ordinario N° 5.952, de 14.12.2016, de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 4) Correo electrónico, de 28.11.2016 de la Subjefa del Departamento de Relaciones Laborales.
 - 5) Presentación de 24.11.2016, de don Manuel Gutiérrez Silva, en representación del Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores Contratistas del Área Minera.

SANTIAGO, 06 ABR 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : MANUEL GUTIÉRREZ SILVA
SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE TRABAJADORES
CONTRATISTAS DEL ÁREA MINERA
mags1485@yahoo.es**

Mediante la presentación del antecedente 5) Ud. ha requerido un pronunciamiento sobre las siguientes materias:

1. Si procede que los trabajadores que han sido finiquitados hace uno, dos y hasta seis meses, por la causal de necesidades de la empresa, encontrándose pagadas las indemnizaciones por término de contrato y feriados legales, reclamen por continuidad laboral al ser contratados nuevamente en forma inmediata por el mismo empleador.

2. Si el ciclo de trabajo de siete días continuos de labores, seguidos de siete días continuos de descanso, con una jornada diaria de diez horas normales y una hora de colación no imputable a ella, que se realiza fuera del radio urbano, pernoctando los dependientes en campamento, se ajusta al artículo 39 del Código del Trabajo, esto es, jornada bisemanal.

En forma previa es necesario hacer presente, que para dar cumplimiento al principio de contradictoriedad de los interesados se confirió traslado a la empresa indicada en la presentación, sin que a la fecha se recibiera respuesta alguna a dicho trámite, razón por la cual se resolverá con los antecedentes de que se dispone.

Precisado lo anterior, acerca de lo consultado, informo a Ud. lo siguiente:

1. Respecto de la primera pregunta formulada es dable indicar, que de acuerdo con la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida en el Dictamen N° 2.390/101, de 08.06.2004, *“el finiquito es un acto jurídico bilateral por medio del cual las partes dan constancia de la terminación del contrato de trabajo y de las condiciones en que ella se produce. Al celebrar este acto jurídico puede haber o no pago de prestaciones pecuniarias adeudadas a alguna de las partes”*.

Por su parte, el artículo 177 del Código del Trabajo regula las formalidades con que debe otorgarse el finiquito, disponiendo, en sus incisos primero y segundo: *“El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169.*

“Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente”.

Acerca de la norma legal trascrita, la doctrina de este Servicio ha señalado, en el Dictamen N° 824/21, de 26.02.2003, que “ratificar”, para efectos de la disposición citada, *“importa aprobar o confirmar todas y cada una de las estipulaciones o cláusulas de que dé cuenta el referido instrumento”*. A su vez, sostiene que la circunstancia que el finiquito suscrito con las formalidades legales pueda ser invocado por el empleador significa que, ante un reclamo judicial o extrajudicial del trabajador, el documento basta por sí mismo para acreditar la aceptación de la causal de término de contrato invocada y el pago de las prestaciones que se consignan, ya que posee poder liberatorio y pleno valor probatorio. Lo anterior, salvo que las partes hubieran hecho una reserva de acciones o derechos respecto de los beneficios contenidos en el instrumento.

Adicionalmente cumple hacer presente, que tal como ha sostenido el Dictamen N° 3746/136, de 16.08.2004, a esta Dirección no se le han entregado facultades que le permitan pronunciarse sobre la nulidad o validez de los acuerdos de voluntades de carácter laboral -como es el finiquito-, ya sean ellos individuales o colectivos, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia.

Ahora bien, en el caso específico que se consulta, determinar si los trabajadores cuya relación laboral ha terminado, por la causal de necesidades de la empresa y cuyo empleador ha otorgado el correspondiente finiquito, tienen o no derecho a reclamar la continuidad de su relación laboral en caso de ser recontractados por el mismo empleador, es una materia que no es de competencia de este Servicio.

Lo anterior debido a que ello supone determinar si, en cada caso particular, el finiquito suscrito por las partes responde a la realidad laboral o si, por el contrario, dicho acto jurídico se habría celebrado para impedir que se produjeran los efectos de una relación laboral única, lo que implica pronunciarse sobre la validez o nulidad del instrumento suscrito por las partes, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde privativamente a los Tribunales de Justicia.

2. En lo que respecta a la segunda consulta formulada, esto es, si el ciclo de trabajo que especifica puede considerarse como jornada bisemanal, es dable indicar que dicha materia está regulada en el artículo 39 del Código del Trabajo, que dispone *“En los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse*

los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno”.

De acuerdo con la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida en el Dictamen N° 2691/154, de 19.08.2002, del referido precepto se colige que las partes pueden pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, cuando los servicios deban prestarse en lugares apartados de centros urbanos, al término de la cual deben otorgarse los días de descanso compensatorios de los domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

Agrega, en lo pertinente, que en otros términos, la mencionada disposición legal constituye “una excepción a la forma de distribuir la jornada semanal en relación a los descansos, permitiendo pactar hasta dos semanas continuas de trabajo de forma de acumular, al término de ellas, los descansos compensatorios correspondientes”.

Añade que “En efecto, en el régimen de jornada semanal que regula el citado artículo 39, el legislador ha establecido un sistema rígido e inalterable que obliga al empleador a conceder al respectivo dependiente la totalidad de los descansos compensatorios generados en el período, más el adicional”.

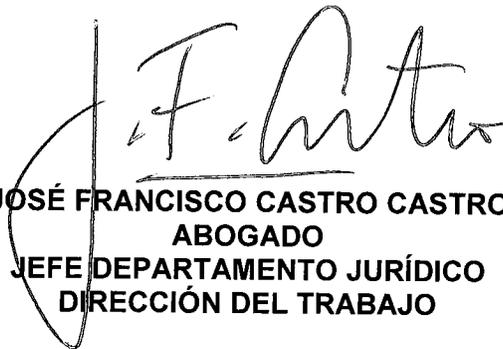
En el caso del ciclo de trabajo que se analiza, es posible advertir que ella no responde a la distribución expresamente establecida por el legislador, por lo que no es posible considerarla como una jornada bisemanal regida por el artículo 39 del Código del Trabajo. Lo anterior es sin perjuicio de que la misma pueda constituir un sistema especial de distribución de jornada, en cuyo caso su implementación requerirá de una resolución fundada por parte de este Servicio que la autorice.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1. La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la situación planteada, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

2. El ciclo de trabajo de siete días continuos de labores, seguidos de siete días continuos de descanso, con una jornada diaria de diez horas normales y una hora de colación no imputable a ella, que se realiza fuera del radio urbano, pernoctando los dependientes en campamento, no se ajusta al artículo 39 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control

