



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 14560 (556) 2020

1811

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato individual de Trabajo; Funciones alternativas; Jornada de trabajo a tiempo parcial, Distribución.

RESUMEN:

1) La relación de trabajo entre un trabajador y un empleador debe materializarse por escrito en un contrato de trabajo, documento que ha de ser único, atendido que dicha relación es una sola, independientemente que las funciones a realizar por aquel puedan ser varias o de las modificaciones que en materia de jornada de trabajo puedan convenirse.

2) El contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados, permitiendo señalar dos o más funciones específicas, las cuales podrán ser alternativas o complementarias.

3) En los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial (de hasta 30 horas semanales) las partes se encuentran facultadas para acordar una distribución inferior a cinco días a la semana, e incluso convenir alternativas de distribución, en la forma y condiciones establecidas en el artículo 40 bis C del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones de 05.07.2021, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

2) Correos electrónicos de 26.04.2021, 15.03.2021, 16.03.2021, 13.01.2021 y 14.01.2021, entre la Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales y Abogada de aquella unidad.

3) Correo electrónico de fecha 29.07.2020, de Abogada Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

4) Instrucciones de 14.01.2021 y 28.07.2020, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

5) Instrucciones de fecha 08.04.2020, de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscalía (S)

6) Presentación de fecha 27.02.2020, de don Fernando Pérez.

SANTIAGO,

12 JUL 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. FERNANDO PÉREZ
LAS BELLOTAS #270,
PROVIDENCIA**

Mediante presentación de antecedente 5), Ud. solicita a esta Dirección del Trabajo se pronuncie sobre si un trabajador puede suscribir con un mismo empleador dos contratos de trabajo.

Funda su presentación indicando que su empleador requiere de sus servicios de webmaster, por un lado, y de profesor de un deporte, por el otro. Agrega que ambas funciones no excederían las 48 horas laborales y que el horario de desempeño de las mismas es distinto.

Asimismo, según antecedente 2), el horario de trabajo respecto de sus funciones de webmaster es los días lunes de 10.00 a 20.00 horas y los jueves de 12.00 a 20.00 horas.

Luego, respecto de sus funciones de profesor de bridge, estas se cumplen en un colegio que es designado anualmente por la federación, todos los miércoles de 14.00 a 17.00 horas, las cuales no se encuentran suspendidas, pues se están llevando a cabo de manera telemática.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Sobre el particular el artículo 7º, del aludido cuerpo legal, establece:

"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 la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que constituye contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

- a) Una prestación de servicios personales;
- b) Una remuneración por dicha prestación, y
- c) Ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

De esta manera, si respecto de determinada relación jurídica concurren los elementos precedentemente enunciados, tal vínculo debe materializarse por escrito en un contrato de trabajo, documento que ha de ser único, atendido que la relación laboral entre empleador y trabajador es una sola, independientemente que las funciones a realizar por este último puedan ser varias o de las modificaciones que en materia de jornada de trabajo puedan convenirse.

A su vez, cabe recordar que, el numeral 3° del artículo 10 del Código del Trabajo dispone:

“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.”

La norma legal transcrita establece que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados, así como el lugar o ciudad en que hayan de ejecutarse, permitiendo señalar dos o más funciones específicas, las cuales podrán ser alternativas o complementarias.

La jurisprudencia de este Servicio ha señalado, entre otros, en el Dictamen N°2.790/133, de 05.05.1995 que, *“la determinación de los servicios debe ser entendida en el sentido de establecer o consignar en 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.

Precisado lo anterior, cabe señalar que, mediante la modificación introducida a dicho precepto por la citada Ley 19.759, se permite señalar, en el respectivo contrato de trabajo, dos o más funciones, siempre que éstas sean específicas, las que podrán ser alternativas o complementarias.”

Por su parte el Dictamen N°2.855/161, de 30.08.2002, entrega la definición de conceptos como *“funciones específicas”, “funciones alternativas” o “complementarias”, en los siguientes términos: “Acorde a lo expuesto en párrafos precedentes, dable resulta sostener que para los fines previstos en el artículo 10 N° 3, antes transcrito, por la expresión “funciones específicas” debe entenderse aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente, y que las caracteriza y distingue de otras labores. Por su parte, por funciones alternativas deberá entenderse que son dos o más funciones específicas convenidas, las cuales pueden realizarse, primero unas y luego otras, repitiéndolas sucesivamente. Finalmente, las funciones complementarias serán aquéllas que sirven para completar o perfeccionar la o las funciones específicas encomendadas.*

Al respecto, es preciso considerar que esta disposición obedece 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 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 las expresiones "y labores similares o análogas" y "todas aquellas labores inherentes a los trabajos encomendados y que al efecto disponga el empleador."

Además, respecto a la duración de la jornada de trabajo, cabe tener presente, en primer lugar, que según dispone el artículo 22 inciso 1° del Código del Trabajo, "la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales".

Luego, respecto a casos como el por Ud. expuesto, este Servicio ha indicado en Dictamen N°549/12 de 03.02.2009 que:

"En los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial (de hasta 30 horas semanales) las partes se encuentran facultadas para acordar una distribución inferior a cinco días a la semana, e incluso convenir alternativas de distribución, en la forma y condiciones establecidas en el artículo 40 bis C del Código del Trabajo.

En aquellos contratos con jornadas parciales superiores a 30 horas semanales, también puede pactarse una distribución menor a cinco días a la semana, en la medida que no se excedan las 10 horas ordinarias diarias, pero no rige a su respecto la posibilidad de pactar las alternativas señaladas en el párrafo que antecede."

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que respecto a las materias consultadas debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,



JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

LEP/NPS
Distribución

- Jurídico
- Partes
- ✓ Control