



**Dirección del Trabajo**  
Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes  
e Informes en Derecho  
K. 13293 (2925) 2015

*Juridico.*

0934

ORD.: \_\_\_\_\_

**MAT.:** Atiende presentación relativa a la modificación del contrato, capacitación y feriado de las manipuladoras de alimentos que prestan servicios en establecimientos educacionales.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 05.02.2016, de Jefe Departamento Jurídico.  
2) Presentación de 02.11.2015, de Ingrid Jara Cifuentes, Consorcio Merken SPA.

**SANTIAGO,**

**DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**

**12 FEB 2016**

**A : INGRID JARA CIFUENTES  
CONSORCIO MERKEN SPA.  
AVENIDA DEL VALLE SUR N° 662, OFICINA N° 100  
HUECHURABA  
SANTIAGO/**

Mediante presentación del antecedente 2), Ud. ha solicitado un pronunciamiento por parte de esta Dirección respecto de las siguientes materias:

1. Sí resulta procedente que una manipuladora de alimentos que presta servicios en un establecimiento educacional pueda reemplazar a otra manipuladora que presta servicios para un establecimiento Junji localizado dentro de la misma zona geográfica.

2.- Sí una trabajadora que presta servicios en un establecimiento educacional podría ser citada a cursos de capacitación durante los meses de enero y febrero.

3.- Sí es obligación del empleador proporcionar dos meses de feriado a las manipuladoras de alimentos que prestan servicios en establecimientos educacionales.

4.- Sí es causal de término del contrato de trabajo el hecho que una manipuladora no se presente a prestar servicios, ya sea, para realizar un reemplazo o participar de un curso de capacitación.

5.- Sí las organizaciones sindicales pueden exigir que las manipuladoras de alimentos que prestan servicios en establecimientos educacionales no trabajen durante los períodos de enero y febrero.

En forma previa, cabe señalar que la ley N° 20.787, que modifica el artículo 6° de la ley N° 19.886 e incorpora el artículo 75 bis al Código del Trabajo se estructura en base a dos artículos, el primero modifica el artículo 6° de la ley N° 19.886, de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios y el segundo incorpora en el Código del Trabajo el artículo 75 bis, referente a la prórroga del contrato de trabajo de las manipuladoras de alimentos durante los meses de diciembre, enero y febrero.

Ahora bien, sobre el particular, cabe señalar que esta Dirección mediante dictamen N° 5250/087 de 31.12.2014 (disponible en [www.direccióndeltrabajo.cl](http://www.direccióndeltrabajo.cl)), ha fijado el sentido y alcance de la referida ley N° 20.787.

En este sentido, el referido pronunciamiento en lo pertinente, señala:

*“El contrato de trabajo del personal que se desempeñe en calidad de manipuladoras(es) de alimentos y, cuyos servicios hayan sido ejecutados para empresas que prestan servicios de alimentación en establecimientos de educación –parvularia, escolar y preescolar-, a lo menos durante seis meses ininterrumpidamente, y cuyo contrato se encuentre vigente al mes de noviembre, esto es, entre el primer y último día de dicho mes, se entenderá prorrogado, por el sólo ministerio de la ley, por los meses de diciembre, enero y febrero.*

*Al respecto, cabe advertir que durante el referido período no se podrán alterar unilateralmente los términos del contrato de trabajo, so pretexto de modificar, a modo de ejemplo, el lugar de prestación de servicios, por cuanto el legislador no ha condicionado el beneficio en cuestión a prestación laboral alguna”.*

En efecto, por regla general y conforme a lo previsto en el artículo 5° inciso final del Código del Trabajo y al reiterado criterio sostenido por la Dirección del Trabajo, las cláusulas de un contrato individual de trabajo, entre las cuales se contempla el lugar o ciudad en que hayan de prestarse los servicios, no pueden ser modificadas ni alteradas, sin que medie al efecto el correspondiente acuerdo de los contratantes.

Conclusión anterior, que debe entenderse sin perjuicio de la facultad que detenta el empleador, conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo, de alterar por su sola voluntad las condiciones contractuales relativas a la naturaleza de los servicios y/o el sitio o recinto en que éstos deban prestarse cuando ha cumplido, en cada caso, con las exigencias legales respectivas.

Así, si el empleador pretende alterar el sitio o recinto en que deben prestarse los servicios, deben concurrir dos requisitos, a saber:

- a) Que el nuevo sitio o recinto quede ubicado dentro del mismo lugar o ciudad, y
- b) Que la alteración no produzca menoscabo para el trabajador.

Respecto a esta último punto, esta Dirección del Trabajo ha sostenido que constituye menoscabo todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socioeconómico del trabajador en la empresa, tales

como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución de ingreso, distinta frecuencia en los turnos, etc.

Por su parte, el inciso tercero del referido artículo 12 reconoce al trabajador el derecho a reclamar de la modificación ante el inspector del trabajo respectivo, para cuyo efecto se le otorga un plazo de 30 días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho.

2.- Respecto a la pregunta signada en este punto, esto es, si una manipuladora de alimentos que presta servicios en un establecimiento educacional podría ser citada a cursos de capacitación durante los meses de enero y febrero, cabe señalar que esta Dirección del Trabajo, mediante Dictamen N° 1429/0079 de 09.05.2002, tras analizar las normas contenidas en los artículos 11 y 31 de la ley N° 19.518, que fija el nuevo estatuto de capacitación y empleo, determinó que el empleador se encuentra facultado *"para programar actividades de capacitación respecto de sus trabajadores que puede efectuarlas directamente, o a través de agentes externos, en la misma empresa o fuera de ella, de manera que la programación de esas actividades puede ocurrir con el acuerdo de los trabajadores o por la decisión de la sola administración según las necesidades de capacitación que sea necesario satisfacer"*.

Ahora bien, en cuanto a la obligación de los trabajadores de participar en estas actividades, el referido pronunciamiento, a la luz de lo dispuesto en el artículo 33 de la citada ley, concluye:

*"Las acciones o actividades de capacitación constituyen un beneficio de los trabajadores de manera que su obligación de participación en ellas estará determinada por la oportunidad en que se realicen esas actividades."*

*En efecto, si la actividad o acción se realiza dentro de la jornada de trabajo el trabajador debe cumplir dicha actividad como parte de su jornada con la remuneración convenida para la misma. No obstante, como dispone el Art. 181 del Código del Trabajo, "las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración"*.

*Por el contrario, si esa acción o actividad se cumple, durante el descanso del trabajador, este último no estaría obligado a concurrir a esa acción o actividad, porque dicho período no es jornada de trabajo ni corresponde ser remunerado, y porque el descanso no ha sido subordinado por el legislador a condición alguna, mucho menos a las actividades o acciones en cuestión"*.

Por consiguiente, a la luz de la doctrina antes expuesta, forzoso es concluir que la obligación que asiste a un trabajador de asistir a un curso de capacitación, dependerá de si dicha actividad se encuentra programada dentro o fuera de la jornada laboral.

3.- En cuanto a la pregunta N° 3, es decir, si es obligación del empleador proporcionar dos meses de feriado a las manipuladoras de alimentos que prestan servicios en establecimientos educacionales, cabe señalar que el artículo 67 del Código del Trabajo, en su inciso primero, dispone:

*"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento"*.

De la lectura del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que todo trabajador al cumplir un año de servicio, adquiere por el solo ministerio de la ley el derecho a que les sean otorgados quince días hábiles por concepto

de feriado básico, los cuales deben ser remunerados en forma íntegra por su empleador, no pudiendo ser compensados en dinero.

En este sentido y considerando que el período de prórroga del contrato –diciembre, enero y febrero- supera el número de días de feriado legal a que tienen derecho, por regla general, las manipuladoras de alimentos, como cualquier otro trabajador, posible es afirmar, en opinión de quien suscribe, que el empleador podría exigir a los referidos trabajadores la prestación de servicios en los términos estipulados en el contrato de trabajo, sólo durante el período que exceda de los 15 días hábiles que por concepto de feriado les corresponda.

Por consiguiente, durante el período que proceda la prórroga del contrato de las manipuladoras de alimentos, esto es, diciembre, enero y febrero, y en la medida que se les garantice el derecho a feriado, éstas deberán continuar cumpliendo con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, en los términos y condiciones pactadas, salvo que el empleador haya convenido expresa o tácitamente otorgarles descanso durante dicho período, toda vez que, por medio de un acuerdo, las partes, podrían mejorar tales condiciones, pero nunca disminuir, puesto que las normas laborales establecen mínimos con carácter obligatorio para las partes.

4.- En relación a la pregunta signada en este punto, esto es, si es causal de término del contrato de trabajo el hecho que una manipuladora no se presente a prestar servicios, ya sea, para realizar un reemplazo o participar de un curso de capacitación, cumpla con informar que la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictámenes N°s 2048/138, de 07.05.1998, 4799/337, de 09.10.1998 y 4008/152 de 20.09.2003, ha concluido que esta Dirección carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran alguna causal de término de contrato, como asimismo, establecer que causal de término debería invocarse cuando concurren determinadas circunstancias, por corresponder esta facultad exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

5.- Finalmente, respecto la pregunta planteada en el punto N° 5, vale decir, a si las organizaciones sindicales pueden exigir que las manipuladoras de alimentos que prestan servicios en establecimientos educacionales no trabajen durante los períodos de enero y febrero, cabe precisar que el artículo 3° del Código del Trabajo en su inciso cuarto, establece que para efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa *“toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotados de una individualidad legal determinada”*.

De la lectura del concepto de empresa antes transcrito se desprende que, para efectos de la legislación laboral y de seguridad social, ésta se encuentra constituida, por una parte, por elementos de facto y, por otra, por un componente jurídico, a saber:

- a) Una organización de medios personales, materiales o inmateriales;
- b) Dirección de un empleador, bajo la cual se ordenan dichas personas y elementos;
- c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico.

A su vez, el componente jurídico está representado por la individualidad legal determinada.

De dichos elementos, se advierte, que los medios con que cuenta la empresa deben ordenarse bajo la dirección de un empleador, individualización de éste que importa una manifestación indubitada de la subordinación jurídica exigida por la ley y, al mismo tiempo, un elemento material para exigir el cumplimiento de los derechos y obligaciones que involucra el vínculo laboral. En efecto, es en virtud del poder de dirección y administración que detenta el empleador, que se va determinando el contenido y la forma precisa de la prestación de trabajo que deberá cumplir el trabajador.

En este sentido, esta Dirección mediante ordinario N° 2856/162, de 30.08.2002, ha definido el poder de dirección laboral como "*una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador.*"

De ello se deriva, que dicha potestad no sólo reconoce la posibilidad del empleador de utilizar o no un determinado medio, sino además, la de fijar los términos y el modo en que las obligaciones laborales por parte del trabajador deben cumplirse.

No obstante ello, nada impide que las partes, conforme al principio de la autonomía de la voluntad, pacten el otorgamiento de un permiso colectivo durante el período correspondiente a la prórroga de los contratos, toda vez que dicho acuerdo constituiría una mejora en las condiciones laborales, no afectándose derechos mínimos de los trabajadores.

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

Saluda a Ud.,

  
**LORETO BARRERA PEDEMONTE**  
 ABOGADA  
 JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
 DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
 RGR/ACG

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control.