

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 13906(696)/97

5347

283

ORD. Nº \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_,

**MAT.:** No resulta objetable por ilegal la cláusula 20 del convenio colectivo de la empresa Agrícola Ariztia Ltda. por la cual se permite redistribuir al personal entre las distintas secciones que comprende el faenamiento de aves pactado en el contrato, aún cuando signifique obtener bonos de producción de distinto monto, sin perjuicio de las facultades de fiscalización que competen al Servicio, de aplicarse tales cambios sin atender a requerimientos de desarrollo de las faenas como se pactó.

**ANT.:** Ord. Nº 1165, de 11.07.97, de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Sur.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, arts. 10, Nº 3, y 12.  
Código Civil, art. 1546.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes Ords. 916/39, de 07.02.95; 4510/214, de 05.08.-94; 1115/57, de 25.02.94 y 5764/186, de 27.08.91.

SANTIAGO, - 1 SET. 1997

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO  
A : SR. INSPECTOR COMUNAL DEL TRABAJO  
SANTIAGO-SUR/

Mediante presentación del Ant. se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre legalidad de cláusula de convenio colectivo de empresa Agrícola Ariztia Ltda. que faculta para redistribuir al personal de matadero en las distintas secciones que lo componen, según necesidades de las faenas, correspondiendo bonos de producción diferentes según la sección en la cual se labore.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La cláusula 20 del convenio colectivo de fecha 14 de junio de 1996, celebrando entre Agrícola Ariztia Ltda. y un grupo de trabajadores organizados al efecto, todos de la planta faenadora, estipula, en su primer párrafo:

*"Será atribución del Jefe de Matadero redistribuir el personal, en forma temporal o permanente, de acuerdo con los requerimientos del desarrollo de las faenas, entre las distintas secciones del mismo y por consiguiente cada trabajador se hará acreedor a los bonos que corresponden a dichas secciones durante el tiempo que permanezcan en ella y dejándolo de percibir al momento de efectuarse el cambio".*

De la cláusula anterior se desprende que será atribución del jefe de matadero de la empresa redistribuir al personal, según requerimientos del desarrollo de las faenas, entre las distintas secciones del establecimiento, correspondiendo a los trabajadores los bonos respectivos de tales secciones por el período que laboren en ellas.

Cabe agregar que las distintas secciones del matadero entre las cuales se puede distribuir al personal y que dan derecho a bono de producción son, según los antecedentes, faenación, cámara y trozado. Por otra parte, los contratos de trabajo de los dependientes en la cláusula sobre labores convenidas estipulan: "faenador de aves".

Al respecto, el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, dispone:

*"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

*"3º determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse".*

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados.

Ahora bien, la determinación de la naturaleza de los servicios debe ser entendida, a juicio de la suscrita, en orden a establecer o consignar de forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente.

En otros términos, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicios que el dependiente se obliga efectuar 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.

De consiguiente, la determinación de la naturaleza de los servicios exigida por el artículo 10, Nº 3, del Código del Trabajo, entre las estipulaciones mínimas de un contrato de trabajo, significa establecer clara y precisamente las labores específicas para las cuales ha sido contratado el trabajador sin que sea necesario pormenorizar todas y cada una de las tareas y aspectos que involucra la ejecución de los servicios.

Lo expuesto en acápites que anteceden se encuentra en armonía con la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en dictámenes Nºs 1115/57 de 25.02.94 y 4510/214, de 05.08.94.

En relación con la materia, es necesario tener presente que la finalidad o intención que tuvo en vista el legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la naturaleza de los servicios fue, conforme lo ha reiterado la doctrina de este Servicio, la de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, puesto que, a través de esta exigencia, el dependiente conoce la labor específica que debe cumplir, y el empleador los servicios que puede requerirle, propósito éste que se cumple si la determinación de los mismos se hace en los términos concretos señalados precedentemente.

Con todo, lo anterior no puede significar, como se ha expresado, que sea exigible pormenorizar o detallar en el contrato todas y cada una de las tareas, operaciones o funciones que involucra la prestación de los servicios pactada, si no existe duda acerca de tales funciones y si, por otra parte, la ejecución de todo contrato debe hacerse de buena fe, obligándose a cumplir las partes no sólo lo que se ha estipulado de modo expreso, sino todo aquello que la naturaleza, la ley o la costumbre dispongan para las correspondientes obligaciones.

En la especie, atendido los antecedentes reunidos, los contratos de trabajo del personal por el cual se hace la consulta estipulan todos ellos respecto de los servicios a desempeñar los de faenamiento de aves, determinación que según lo analizado permite estimar a juicio de esta Dirección que se encontraría suficientemente especificada la naturaleza de los servicios al tenor de lo que exige el artículo 10 Nº 3 del Código del Trabajo, por cuanto las funciones a cumplir han sido precisadas.

Ahora bien, que el trabajador pueda ser destinado a prestar servicios a la sección faenación propiamente, cámara o trozado de aves, no estaría vulnerando el principio de la certeza de las funciones convenidas, si todas estas operaciones son propias y corresponden al faenamiento de aves, que son los servicios convenidos en el contrato.

Lo expresado adquiere mayor fuerza si precisamente en el convenio colectivo suscrito entre las partes se estipula de modo expreso que el empleador podrá cambiar al trabajador de sección, de las mencionadas, por exigencias del desarrollo de las faenas, con lo cual los trabajadores se encuentran debidamente informados de los cambios que pueda disponerse al

efecto, con lo que se resguarda en mejor forma el principio de la certeza que se persigue al convenirse por anticipado las funciones que se contrata.

Por otro lado, la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros en dictámenes Ords. 916/39, de 07.02.95 y 5764/186, de 27.08.91, reconoce en la legislación laboral vigente las facultades que competen al empleador para organizar, dirigir y administrar la empresa y su actividad, atribuciones que le pueden llevar a disponer por razones de buen servicio cambios de los trabajadores en las distintas secciones de un mismo establecimiento y proceso productivo sin alterar con ello el contrato de trabajo, si las labores convenidas comprenden naturalmente el trabajo en cualquiera de tales secciones.

De esta suerte, si dichas atribuciones del empleador se encuentran expresamente reconocidas y estipuladas en el convenio colectivo, con mayor razón se estaría ajustado a la doctrina expuesta.

Ahora bien, en el caso en estudio, atendido lo expresado, no se podría considerar que los cambios de sección que podría efectuar el empleador causarían un menoscabo económico al trabajador en términos que impedirían efectuarlos, toda vez que el menoscabo económico aparece como limitante de las facultades del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa cuando estas se ejercen en forma unilateral, y significan modificación del contrato, según lo regula el artículo 12 del Código del Trabajo, situación que no se da en la especie, si las partes de mutuo acuerdo convinieron en la cláusula del convenio colectivo que el empleador podría realizar tales cambios.

De esta suerte, si a determinadas secciones del proceso de faenamiento de aves a las cuales puede ser cambiado el trabajador le corresponde un bono de producción inferior al de otras secciones, ello no podría estimarse que causa un menoscabo que obstaculizaría realizar los cambios, si tanto la posibilidad de éstos, como los distintos valores de bonos de cada sección fueron expresamente convenidos por las partes en el convenio colectivo.

Con todo, en la cláusula en estudio la factibilidad de los cambios de sección se condicionan a "los requerimientos del desarrollo de las faenas", por lo que si se efectúa cambios sin atender tales razones se estaría dejando de cumplir con la cláusula, materia que puesta en conocimiento de los servicios inspectivos de esta Institución puede ser objeto de fiscalización.

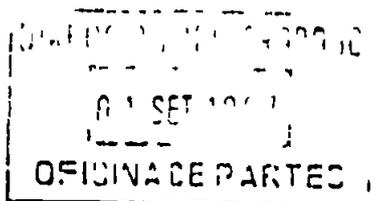
En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que no resulta objetable por ilegal la cláusula 20 del convenio colectivo de la empresa Agrícola Ariztia Ltda. por la cual se permite redistribuir al personal entre las distintas secciones que comprenden el faenamiento de aves pactado en el contrato, aún

cuando signifique obtener bonos de producción de distinto monto, sin perjuicio de las facultades de fiscalización que competen al Servicio, de aplicarse tales cambios sin atender a requerimientos de desarrollo de las faenas, como se pactó.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Ferres Nazarala*  
MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO



JDM/sda

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo