

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 12650(772)/95

5423 249

ORD. N° \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**MAT.:** 1) Niega lugar a la reconsideración del oficio N° 3589, de 09.06.95, del Departamento de Organizaciones Sindicales. 2) Absuelve consultas relativas a facultad del empleador para disponer la elaboración de nuevos productos, obligación del trabajador de laborar en dicha faena y legalidad de las cláusulas de los contratos individuales de trabajo que señalan multiplicidad de labores a los trabajadores.

**ANT.:** Consulta de 11.07.95, del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Grau S.A. Aglomerados de Hormigón.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 30, inciso 3º; 7º; 10 N° 3 y 346, inciso 1º; Código Civil, artículo 1545.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes N°s. 882/043, de 09.02.94; 626/13, de 21.01.91 y 4016/90, de 08.06.90.

SANTIAGO, 25-08-95

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRES. JORGE ESCORZA M. Y JOSE ORTIZ R.  
DIRIGENTES DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES  
DE LA EMPRESA GRAU S.A. AGLOMERADOS DE HORMIGON  
MONJITAS N° 879, DEPTO. 305  
SANTIAGO/

Mediante la presentación del antecedente se solicita la reconsideración de lo resuelto en el oficio N° 3589, de 9 de junio del presente año del Departamento de Organizaciones Sindicales, en cuanto concluye que los trabajadores a quienes el empleador hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los dependientes que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que ha obtenido los beneficios, el 75% de la cotización mensual ordinaria a que alude el artículo 346 del Código del Trabajo, según el valor que ésta tenga al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo.

Se solicita, además, un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

1) Si el empleador está facultado para disponer la fabricación de un nuevo producto y unilateralmente señalar su precio.

2) Si el trabajador está obligado a laborar en la elaboración de nuevos productos que no figuran en la lista de tratos y sueldos que forman parte del contrato colectivo vigente en la empresa, y

3) Legalidad de las cláusulas de los contratos individuales de trabajo que señalan multiplicidad de labores a los trabajadores.

Al respecto, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) El artículo 346 del Código del Trabajo, en su inciso 1º prescribe:

" Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un sesenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique"

De la norma precedentemente transcrita se infiere que la obligación de efectuar la cotización que en la misma se contempla se genera en razón de que los beneficios contenidos en un contrato o convenio colectivo o en un fallo arbitral se apliquen o extiendan a trabajadores que no participaron en la negociación y que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquellos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

Del mismo precepto se desprende que el aporte de que se trata guarda relación directa con la extensión y aplicación misma de los beneficios contenidos en un instrumento colectivo, vale decir, su fundamento se encuentra en que los trabajadores respectivos se beneficien en forma efectiva y permanente con las condiciones de trabajo y remuneraciones obtenidas en virtud de una negociación colectiva efectuada a través de un sindicato y de la cual no fueron parte.

Ahora bien, de acuerdo a lo señalado en dictamen N° 882/043, de 9 de febrero de 1994, el espíritu de la ley, corroborado por la historia fidedigna de su establecimiento "dejó en claro que es propósito del legislador el estatuir que todos los trabajadores de una empresa, sindicalizados o no, deben contribuir o sufragar los gastos del sindicato que obtuvo los beneficios colectivos de que gozan los trabajadores individualmente considerados".

De esta suerte y toda vez que, segun se indica en el oficio impugnado, la obligación de contribuir a los gastos aludidos precedentemente nace en el momento en que se inicia la negociación colectiva, es posible afirmar que el valor de la cuota del aporte o cotización que se descuenta al respectivo trabajador, debe ser el que existe en dicha oportunidad, sin que sea juridicamente procedente considerar sus posteriores variaciones.

Lo anteriormente expresado permite concluir que el oficio N° 3589, de 9 de junio del presente año, del Departamento de Organizaciones Sindicales, se encuentra ajustado a derecho, razón por la cual, se niega lugar a la reconsideración solicitada.

Es necesario hacer presente, finalmente, que en conformidad a la doctrina contenida en el dictamen N° 882/043, de 9 de febrero de 1994, cuya copia se acompaña:

" 1) Todos los trabajadores de una " empresa que gozan de los beneficios de un contrato colectivo, " están sujetos a alguno de los sistemas de aportes económicos al " sindicato que negoció, contemplados en la legislación vigente.

" 2) Los trabajadores que se des- " lian de un sindicato con posterioridad a la negociación colec- " tiva de que fueron parte, están obligados a efectuar un aporte " mensual a dicha organización equivalente al 75% de la cuota " sindical ordinaria mensual por el tiempo que reste de vigencia " del contrato colectivo".

2) En lo concerniente a este punto, cabe hacer presente que el artículo 3º del Código del Trabajo, en su inciso 3º, dispone:

" Para los efectos de la legisla- " ción laboral y de seguridad social, se entiende por empresa " toda organización de medios personales, materiales e inmateria- " les, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines " económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una in- " dividualidad legal determinada".

De la norma preinserta se colige que el término empresa involucra los siguientes elementos:

a) Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales;

b) Una dirección 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.

d) Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada.

Ahora bien, cabe considerar que de conformidad con la norma de hermenéutica legal contenida en el artículo 20 del Código Civil, "las palabras de la ley se entienden en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras", establecido por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, cuerpo lexicográfico conforme al cual "dirección" es "acción y efecto de dirigir" y "dirigir", a su vez significa "encaminar la intención y las operaciones a determinado fin", o bien "gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia, empresa o pretensión".

De ello se sigue que corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad.

Precisado lo anterior y en cuanto a los distintos aspectos del trabajo por los que debe velar el empleador y específicamente en lo que dice relación con los fines económicos y técnicos que le corresponde desarrollar, resulta obvio que podrá, por ejemplo, ordenar la fabricación de nuevos productos y considerando la ley de la oferta y la demanda, la competencia en el rubro de que se trata y los otros factores que determinen su política económica, fijarles un precio que asegure su difusión en el mercado.

### 3) El artículo 7º del Código del Trabajo, previene:

"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".

Por otra parte, el artículo 1545 del Código Civil, establece:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

De las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que el contrato de trabajo es un contrato bilateral, en cuanto genera obligaciones reciprocas o correlativas para las partes contratantes, el cual debe ser cumplido en su integridad, en tanto éstas no acuerden dejarlo sin efecto o concurra una causa legal que lo invalide.

Ahora bien, en el caso del empleador sus principales obligaciones consisten en proporcionar al dependiente el trabajo estipulado y en pagar por estos servicios la remuneración que hubiere convenido y por parte del trabajador, en ejecutar la labor acordada en el contrato.

Al respecto, la jurisprudencia de esta Dirección ha sostenido reiteradamente que el empleador no puede exonerarse de las obligaciones de proporcionar el trabajo convenido y de remunerarlo, sino en el evento de fuerza mayor o caso fortuito, definido en el artículo 45 del Código Civil, esto es, cuando se produzca un "imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.".

Asimismo, el trabajador no puede exonerarse de ejecutar la labor que se obligó a desempeñar en el contrato si no concurre una causa justificada para ello.

Armonizando lo expresado en el párrafo anterior con lo expuesto en el N° 2 que antecede en cuanto a las facultades del empleador para disponer la fabricación de nuevos productos y unilateralmente señalar su precio, es posible sostener que el trabajador está obligado a laborar en la elaboración de tales artículos, aún en el evento que éstos no figuren en la lista de tratos y sueldos que forman parte del contrato colectivo vigente en la empresa.

De esta suerte, es posible afirmar que la disposición contenida en la cláusula B) de las actualizaciones de contratos de trabajo que se acompañan, de acuerdo a la cual, la remuneración de los dependientes es "aquella que corresponde a la función desempeñada, según la lista de tratos y sueldos vigentes, según contrato colectivo", no los exonerá de laborar en la fabricación de nuevos productos que no figuran en las nóminas mencionadas.

4) Respecto a este punto es necesario hacer presente que el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, prescribe:

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

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

De la norma legal transcrita se infiere que en todo contrato individual de trabajo debe estipularse la naturaleza de los servicios, esto es, precisar y establecer de una manera clara y exacta la clase de trabajo específico para el cual el dependiente ha sido contratado.

Ahora bien, en la especie, el modelo de contrato de trabajo acompañado, contiene la siguiente cláusula relativa a las labores que se obliga a desempeñar el trabajador:

" Naturaleza de las funciones: El " trabajador se compromete a ejecutar las siguientes labores: " Mezclero; Ayud. 1 Mezclero; ayud. 2 Mezclero; Carrero de " Mezcla; Acarreo Cemento; Acarreo Gravilla; Chancador; Acarreo " Mezcla Piezas; Acarreo Mezcla Tejas; Arenero A; Arenero B; Ma- " llero 1; Mallero 2; Estirar/Cortar Alambres; Ayudantes, Capata- " ces; Ayudante capataz; Ayudante Laboratorio; Tractorista; Cho- " fer de camión; Jornal Maquinista; Jornal Parador; Jornal Patio " Nuevo; Ayudante Maestranza; Ayudante Mantención; Aprendiz; Ma- " quinista A; Maquinista B, Maquinista C, de Sección Graublock " Zenith, Ayudante 1 y también labores de patio, riego de produc- " tos y materiales, mantención perchas, despeje y raspado de can- " chas".

De la disposición convencional transcrita se desprende que los trabajadores por los que se consulta se encuentran obligados a desempeñar, indistintamente, las múltiples labores que se señalan en la cláusula contractual.

Sin embargo, es preciso hacer presente que las distintas labores para las cuales el dependiente fué contratado se encuentran clara y precisamente especificadas en el contrato de trabajo, de suerte tal que, en la especie, la cláusula de que se trata, cumpliría con la exigencia del artículo 10 Nº 3 del Código del Trabajo, por lo que no existiría inconveniente jurídico para su suscripción.

La conclusión anterior está en armonía con la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, pudiendo citarse al respecto los dictámenes Nós. 4016/90, de 8 de junio de 1990 y 2826, de 2 de agosto de 1978.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar lo siguiente:

1) Se niega lugar a la reconsideración del oficio Nº 3589, de 9 de junio de 1995, del Departamento de Organizaciones Sindicales, por encontrarse ajustado a derecho y se reitera que los trabajadores a quienes el empleador hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los dependientes que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que ha obtenido los beneficios, el 75% de la cotización mensual ordinaria a que alude el artículo 346 del Código del Trabajo, según el valor que ésta tenga al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo, sin considerar sus posteriores variaciones.

2) El empleador está facultado para disponer la fabricación de nuevos productos y unilateralmente señalar su precio.

3) El trabajador está obligado a laborar en la elaboración de nuevos productos que no figuran en la lista de tratos y sueldos que forman parte del contrato colectivo vigente en la empresa, y

4) Las cláusulas de los contratos individuales por cuya legalidad se consulta determinan de manera precisa y clara la naturaleza de los distintos servicios que se obligan a prestar los dependientes, de suerte que no existe inconveniente jurídico para su suscripción.

Saluda a Ud.,



MARIA ESTER FERES NAZARALIA  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO

DIRECCION DEL TRABAJO  
24 AGOSTO 1986  
OFICINA DE PARTES

**FCGB/nar**  
**Distribución:**  
Jurídico  
Partes  
Control  
Boletín  
Deptos. D.T.  
Subdirector  
U. Asistencia Técnica  
XIII Regiones