



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 148329 (1222) 2021

Jurídico

2643

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato Individual. Cláusulas. Especificación de funciones.

RESUMEN:

No se ajustan a derecho los contratos de trabajo de los dependientes de la empresa Metro S.A., al no precisar las funciones a desarrollar por cada trabajador en los términos expuestos en el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, según da cuenta la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de 12.11.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2. Respuesta a correo electrónico remitiendo antecedentes de fecha 29.10.2021 de doña Carolina Canales Fierro.
3. Correo electrónico solicitando antecedentes de fecha 27.10.2021
4. Respuesta a Traslado conferido al empleador, de fecha 04.10.2021.
5. Ord. N°2264 de 22.09.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
6. Instrucciones de 20.09.2021 y 10.09.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
7. Presentación de 06.09.2021 de Sindicato de Trabajadores Profesionales y Técnicos de la empresa de transporte de pasajeros Metro S.A

SANTIAGO,

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

18 NOV 2021

**A: SINDICATO DE TRABAJADORES PROFESIONALES
Y TÉCNICOS DE EMPRESA DE TRANSPORTE
METRO S.A
sinprofmetro@gmail.com
VALENTÍN LETELIER N°20, OF,301
SANTIAGO**

Mediante presentación señalada en el Ant.7), se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, a fin de determinar si es ajustado a derecho la circunstancia de que los contratos individuales de trabajo de los dependientes sólo indiquen el cargo a desempeñar sin especificar las funciones asignadas, y si la mención de éstas en el Reglamento Interno de la empresa sería jurídicamente procedente.

Agrega el recurrente que, en el Reglamento Interno de la empresa sólo se contiene un registro de cargos o funciones de carácter genérico, resultando difícil distinguir entre especialistas, analistas, técnicos, operadores, inspectores, coordinadores, entre otros, e incluso existirían cargos que no están contemplados como el de ingeniero y product manager.

De la presentación anterior este Servicio, en garantía del principio de bilateralidad de los intervinientes, confirió traslado al empleador mediante documento del Ant.5), recibándose respuesta con fecha 04.10.2021. Al efecto, el empleador señala que los contratos de trabajo de Metro S.A, cumplen a cabalidad con lo señalado en el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo referente a las estipulaciones mínimas que deben contener los contratos de trabajo, y que, en definitiva, indican los cargos en virtud de los cuales los trabajadores deberán prestar sus servicios para la empresa. Respaldan lo anterior adjuntando los contratos de trabajo en que constan los cargos de Jefe de Proyectos, Operador de Circulación, Product Manager, Técnico de mantenimiento, entre otros.

Del mismo modo, aluden al Reglamento Interno de la empresa, cuya copia adjuntan, como instrumento en el cual consta el Anexo N°1 denominado "*Registro de cargos o funciones*" y en virtud del cual se detalla las funciones de los trabajadores de la empresa y sus características técnicas esenciales.

Finalmente, aducen que los nuevos cargos de "*Product Manager*" e "*Ingeniero*" se encuentran en proceso de incorporación en la nueva actualización del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, en virtud del cual ya se estaría trabajando.

Señalado lo anterior, cúmpleme informar a Ud., lo siguiente:

El artículo 10 N°3 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;".

Este Servicio ha señalado que de la norma legal antes transcrita se infiere que el contrato de trabajo, entre otras cláusulas y menciones obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados, así como el lugar o ciudad en que hayan de ejecutarse, permitiendo acordar dos o más funciones específicas, las cuales podrán ser alternativas o complementarias.

En relación a este tipo de cláusulas la Dirección del Trabajo ha concluido que ellas tienen como objetivo fundamental otorgar certeza y seguridad jurídica, no sólo al trabajador, sino que también al empleador, pues en la medida que ambas partes de la relación laboral conozcan con certeza las funciones a las cuales se compromete el dependiente, el lugar en que deberá desempeñarlas, la retribución económica por esos servicios y la duración y distribución del tiempo que se ocupará en las mismas, se cumplirá con el principio de certeza y seguridad inmanente en toda la legislación laboral.

En efecto, la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en Dictamen N°3012/56 de 17.07.08 ha señalado que: *“En reiteradas oportunidades esta Dirección se ha referido a esta materia, pronunciándose en el sentido de una de las finalidades del artículo 10 del Código del Trabajo es imprimirle certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, de tal suerte que el trabajador debe conocer cabalmente los términos básicos de su contratación, esto es, a lo menos, la persona de su empleador, lugar de desempeño, naturaleza de sus funciones, remuneración y jornada de trabajo. (Dictamen N°1470/70 de 18.04.2001)”*.

A su vez, mediante Dictamen N°2790/133 de 05.05.95, este Servicio ha sostenido, respecto a la norma en análisis, que la determinación 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 él 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.

Ahora bien, mediante Dictamen N°2855/161 de 30.08.2002, entre otros, este Servicio precisó el sentido y alcance de las expresiones “específicas”, “alternativas” y “complementarias” utilizadas por el legislador en el referido precepto legal, señalando que: (...) *“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 aquellas que estando expresamente convenidas sirven para completar o perfeccionar la o las funciones específicas encomendadas”*.

En ese sentido, este Servicio dentro del ámbito de sus facultades, pronunciándose sobre estipulaciones referidas a las labores señaladas en los contratos de trabajo, ha sostenido que no se ajustan a derecho cláusulas genéricas o amplias que podrían dejar al arbitrio del empleador las labores a desarrollar, o bien, que señalen funciones indeterminadas o cualquiera otra que no otorgue certeza al dependiente de las tareas específicas que se obliga a realizar para obtener el pago de su remuneración. (Ord. N°3677 de 10.08.2017).

Precisado lo anterior, cabe señalar que, del análisis de los documentos aportados por las partes, en rigor, los contratos de trabajo y el Reglamento Interno, no existiría claridad en el sentido de especificar por el empleador las funciones a desarrollar por los dependientes, ni que consten en los respectivos contratos.

Al efecto, se debe indicar además que el artículo 154 N°6 del Código del Trabajo, prescribe:

“El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

6.la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales;”.

Del precepto legal preinserto se infiere que en aquellas empresas que se encuentren obligadas a contar con reglamento interno de orden, higiene y seguridad y que tengan doscientos o más trabajadores, necesariamente deberán incorporar al que exista en ellas, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales.

En ese sentido, la jurisprudencia de este Servicio contenida en el Dictamen N°1187/018 de 10.03.2010 ha precisado que *“Al tenor de estos conceptos es posible sostener, por consiguiente, en opinión de la suscrita, que por “características técnicas esenciales”, debe entenderse aquellos distintivos que son propios, exclusivos, permanentes e invariables del cargo o función a realizar y que permiten diferenciarlo de otras tareas que corresponda ejecutar en la empresa.*

Por consiguiente, al tenor de lo expresado anteriormente, es dable concluir que en la elaboración de este registro se deberán consignar aquellos distintivos que definen el cargo o función a desempeñar, que son parte de su esencia, de su naturaleza, sin considerar aquellos aspectos que pudieran ser variables, como tampoco las características que debe poseer el trabajador que va a ejercer el cargo”.

De ello se sigue, que la descripción de los cargos y funciones que obliga el precepto en estudio no puede traducirse en explicaciones genéricas, imprecisas o ambiguas, que no permitan por sí solas distinguir entre los distintos cargos o funciones existentes y tampoco, en una descripción detallada o pormenorizada de los mismos.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. que, no se ajustan a derecho los contratos de trabajo de los dependientes de la empresa Metro S.A., al no precisar las funciones a desarrollar por cada trabajador en los términos expuestos en el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, según da cuenta la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

Saluda atentamente a Ud.,


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



LBP/EZD

Distribución:

- Partes
- Jurídico