

4

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 4197(254)/95

2789

132

ORD. Nº _____/_____

Jurídico.

MAT.: No resulta ajustado a derecho estipular en un contrato que los servicios a los cuales se obliga el trabajador obedecerán a un concepto de "polifuncionalidad", si no se señala los trabajos o funciones específicas que ello involucra y si además, su determinación queda sujeta al arbitrio del empleador.

ANT.: 1) Ord. Nº 053, de 06.04.95, de Gerente General Empresa de Ferrocarriles del Estado.
2) Presentación de Dirigentes de Federación Ferroviaria del Sur Petrasur.

FUENTES:

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

CONCORDANCIAS:

Dictámenes Ords. Nºs. 1115/-
57, de 25.02.94; 4510/214, de
05.08.94 y 916/39, de 07.02.-
95.

SANTIAGO, - 5 MAY 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑORES DIRIGENTES DE LA FEDERACION
FERROVIARIA DEL SUR
PETRASUR
SERRANO Nº 670
CONCEPCION/

Mediante presentación del Ant. 2) se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si resulta procedente que en un contrato colectivo se establezca una polifuncionalidad en cuanto a los servicios a que se obligan los trabajadores, y de ser factible, bajo que parámetros y oficio específicos ella se puede estipular.

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

El artículo 10 del Código del Trabajo en su Nº 3, prescribe:

" El contrato de trabajo debe con-
" tener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

" 3º. Determinación de la naturaleza
" de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de presta-
" rse".

Del precepto legal precedentemente
transcrito fluye que el contrato de trabajo, entre otras condi-
ciones 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
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
servicio que el dependiente se obliga a efectuar para el respec-
tivo 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,
3, del Código del Trabajo, entre las estipulaciones mínimas de un
contrato de trabajo, significa establecer clara y precisa mente
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 servi-
cios.

Lo expuesto en acápite que antecede
se encuentra en armonía con la reiterada doctrina de este
Servicio contenida, entre otros, en dictámenes N.ºs. 1115/57 de
25.02.94; 4510/214, de 05.08.94 y 916/39, de 07.02.95.

En relación con la materia, es
necesario tener presente que la finalidad o intención del legis-
lador 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 esta Institución, 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 le requerirá,
propósito éste que se cumple si la determinación de los mismos se
hace en los términos concretos señalados precedentemente.

Ahora bien, al tenor de la consulta, en orden al propósito de consignar una denominada polifuncionalidad de servicios en el contrato colectivo, esta Dirección requirió informe a la empleadora sobre el alcance de tales términos, expresándose en Ord. G.G. Nº 053, de 06.04.95, que "respetando la legalidad vigente, y las estipulaciones de los respectivos contratos individuales de trabajo", ella significa que los mismos trabajadores "puedan además desempeñarse en otras actividades aprovechando al máximo sus conocimientos, cualidades y destrezas, de forma tal que desarrollen nuevas potencialidades que sirvan para mejorar la gestión, apoyar y aumentar la productividad o la calidad de los servicios del establecimiento o faena en que ellos laboren", precisando que ello se exigirá "cuando las necesidades de la Empresa así lo requieran, lo que calificará privativamente el empleador".

Analizado lo antes expuesto a la luz de la disposición legal en comento cabe concluir que si bien de acuerdo a la doctrina antes enunciada no se requiere entrar a pormenorizar todas las tareas que un trabajo específico involucra para satisfacer la exigencia legal al respecto, a lo menos se debe precisar en forma clara e inequívoca cuales son las tareas o funciones a las cuales se obliga el dependiente, lo que no se lograría en este caso a través de establecer una polifuncionalidad en los términos informados por la empleadora.

Todavía más, tampoco resulta conforme a derecho, por no guardar relación con la certeza que las funciones deben involucrar para el trabajador, que su realización quede sujeta a las necesidades de la Empresa, calificación que corresponderá efectuar privativamente a la misma, lo que conlleva dejar a la voluntad de una sola de las partes la determinación de las funciones a realizar, su oportunidad, y características, alterándose la necesaria consensualidad del contrato de trabajo.

En efecto, al respecto, la doctrina de esta Dirección ha señalado, en dictamen Ord. 4510/214, de 05.08.94, entre otros, que "preciso es considerar que estas disposiciones obedecen a la intención del legislador de que el dependiente conozca con certeza el o los servicios que deberá prestar, en términos que se evite que en este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador".

Lo anterior se traduce en la improcedencia de estipular cláusulas amplias, que faculten al empleador para fijar a su arbitrio la labor que debe realizar el dependiente, de entre todas aquellas que sin determinación alguna se han consignado en la expresión "polifuncionalidad".

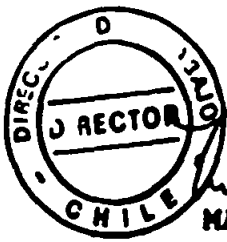
De esta manera, entonces, la cláusula en análisis no se encontraría ajustada a derecho, por cuanto no determina en forma unívoca y clara los trabajos específicos para los cuales se ha contratado al dependiente, al establecer alternativas cuya definición queda entregada al empleador.

Cabe agregar, a mayor abundamiento, que lo expresado es sin perjuicio de que en el contrato se pueda especificar dos o más funciones precisas que deba realizar el trabajador, tengan o no relación entre sí, con tal de que se encuentren determinadas, lo que como se ha señalado no se lograría en la "polifuncionalidad" analizada, constituyendo dicha exigencia requisito para la procedencia de esta última.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumples informar a Uds. que no resulta ajustado a derecho estipular en un contrato que los servicios a los cuales se obliga el trabajador obedecerán a un concepto de "polifuncionalidad", si no se señalan los trabajos o funciones específicas que ello involucra, y si además su determinación queda sujeta al arbitrio del empleador.

Saluda a Uds.,

05 MAY 1995



Maria Ester Veres Nazarala
MARIA ESTER VERES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

- JDM/emoa
Distribución:
- Jurídico
 - Partes
 - Control
 - Dptos. D.T.
 - XIIIª Regs.
 - Boletín
 - Sub-Director
 - Of. de Consultas