



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 207589 (1315) (2022)

2129

ORDINARIO N°:

/

Jurídico

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato Individual. Cláusulas del Contrato.
Reglamento Interno. Legalidad.

RESUMEN:

La cláusula del contrato de trabajo analizada por la que se consulta, contraviene la normativa laboral vigente, en cuanto en ella no se determina en forma clara y precisa la naturaleza de los servicios para los cuales ha sido contratado el dependiente. Lo anterior, al tenor de lo expuesto en el presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de fecha 23.11.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Correo electrónico en respuesta a traslado conferido de fecha 03.11.2022
- 3) Ord. N°1822 de 17.10.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Presentación de fecha 20.09.2022 del Sindicato de Trabajadores N°2 Empresa Sierra Gorda SCM

SANTIAGO, 14 DIC 2022

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SINDICATO DE TRABAJADORES N°2
EMPRESA SIERRA GORDA SCM

[REDACTED]

Mediante presentación señalada en el Ant.4), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, respecto a determinar la legalidad y la validez de las cláusulas contenidas en los contratos de trabajo emitidos por la empresa Sierra Gorda SCM, así como su observancia a lo dispuesto en el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo en el cargo de "mantenedor de planta" de la gerencia de mantención.

Agrega el Sindicato, que la cláusula de los contratos de trabajo referida a las funciones y cargos vulnera abiertamente lo dispuesto en el artículo 10 N°3 del Código del Ramo, dado que no consigna en forma clara y precisa el trabajo específico por el cual ha sido contratado el trabajador, así como permitiría, ilegalmente, las incorporaciones de nuevas funciones o actividades sin el consentimiento previo y expreso del trabajador.

A su vez, señala que dicha cláusula soslaya abiertamente el principio de certeza que debe revestir toda relación laboral, al estipular que las funciones que deben prestar los dependientes estarían señaladas en otros documentos, tales como el Reglamento Interno, Descripción de Cargo, Código de conducta y de Ética, entre otros, quedando exclusivamente al arbitrio del empleador su conocimiento y modificación unilateral.

Conferido traslado al empleador en virtud del principio de contradicitoriedad de los intervenientes, éste señala mediante Ant.1), que todos sus trabajadores que prestan servicios a la empresa han tenido certeza de las funciones por las cuales han sido contratados, toda vez que en sus contratos se indica expresamente el cargo que se obligan a desempeñar, así como el lugar en que deben hacerlo.

Del mismo modo, el contrato de trabajo que se pone a disposición del trabajador, contiene una remisión directa tanto a los descriptores del cargo como al reglamento interno de la empresa, los cuales siempre han estado al alcance de los empleados. Además, en ellos se incluyen las principales funciones y responsabilidades asignadas a cada cargo, así como sus características técnicas esenciales.

Finalmente, señala que todas las razones citadas han permitido a cada uno de los trabajadores de la empresa identificar con absoluta nitidez el contenido y alcance de las labores que deben efectuar en Sierra Gorda SCM.

Al respecto, cumplo con 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...”

De la norma legal antes transcrita fluye que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados, así como el lugar o ciudad en que hayan de ejecutarse, permitiendo señalar dos o más funciones específicas las cuales podrán ser alternativas o complementarias.

En lo que concierne a la determinación de los servicios, la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en Dictamen N°2855/161 de 30.08.2002, ha sostenido que 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 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.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la norma en comento permite concluir que en el respectivo contrato de trabajo se acuerde la realización de dos o más funciones, siempre que éstas sean específicas, las que podrán ser alternativas o complementarias.

En este 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 las 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).

Lo expuesto en los acápitres que anteceden se encuentra en armonía con la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 2789/132 de 05.05.1995; 4510/214 de 05.08.1994 y 916/39 de 07.02.1995.

En relación con la materia, es necesario tener presente que la finalidad o intención del 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 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.

Corrobora lo anterior el precepto del artículo 1545 del Código Civil que prescribe:

"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 la norma legal preinserta se infiere igualmente que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser invalidadas o modificadas sino por mutuo consentimiento o por causas legales.

Conforme a lo expuesto anteriormente, cabe concluir que el empleador no se encuentra facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad la jornada pactada en los respectivos contratos de trabajo.

No obstante, y de manera excepcional, la parte final del citado artículo 10 N°5 del Código del Ramo ha permitido que una cláusula mínima del contrato de trabajo, cual es la relativa a la duración y distribución de la jornada de trabajo, sea omitida en el supuesto que en la empresa exista un sistema de trabajo por turnos, y que éstos se encuentren establecidos en el respectivo reglamento interno.

Así lo establece el artículo 154 N°1 del Código del Trabajo, que al efecto preceptúa: *"El reglamento interno deberá contener a lo menos, las " siguientes disposiciones: 1º. las horas en que empieza y termina el trabajo y las de " cada turno, si aquél se efectúa por equipos".*

Por otro lado, en lo relativo al detalle de las funciones por las que el trabajador ha sido contratado, el numeral 6 del mismo artículo solo se refiere en los siguientes términos: *"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.*

Respecto a este punto, el Dictamen N°1187/18 de 10.03.2010, señala que: *"Por características esenciales, expresión contenida en el N°6 del Art.154 del Código del Trabajo, debe entenderse aquellos distintivos que son propios, exclusivos, permanentes e invariables del cargo función a desempeñar y que permiten diferenciarlo de otras tareas que corresponda realizar en la empresa. En la elaboración de este registro, por lo tanto, 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."* Lo anterior, en armonía con el Dictamen N°3723/52 de 15.09.2009.

Ahora bien, en base a los antecedentes aportados por los intervenientes, resulta posible advertir, que la cláusula por la que se consulta sería del tenor que a continuación se transcribe:

"PRIMERO: CARGO Y FUNCIONES

En virtud del presente contrato de trabajo la Empresa encomienda al Trabajador, quien acepta asumir el cargo de "MANTENEDOR PLANTA A" el que ejercerá en las dependencias y faenas de la empresa ubicadas en la región de Antofagasta, sin perjuicio de la obligación del trabajador de desplazarse a otros lugares, dentro o fuera de la ciudad sede de sus labores, si la atención de las necesidades de la empresa o el adecuado servicio a sus clientes así lo requieren.

El trabajador en el desempeño de su cargo y sin perjuicio de las funciones y obligaciones que sean propias e inherentes a su cargo y posición dentro de la misma, y que se encuentren señaladas en documentos tales

como; *Reglamento interno de la empresa, Descripciones de cargo, Código de Conducta o de Ética, Políticas o Instrucciones escritas que a su respecto le imparta la empresa, el trabajador tendrá entre otras las siguientes funciones, obligaciones y/o responsabilidades principales:*

- *Seguir Modelo Cero Daño*
- *Promover y asegurar que las actividades de su área de responsabilidad, se realicen en un entorno laboral seguro*
- *Asegurar que los objetivos se cumplan a tiempo y dentro del presupuesto*
- *Promover un ambiente de trabajo en equipo, con excelentes comunicaciones entre el personal propio y contratista*
- *Promover continuamente los valores claves de la Compañía*
- *Promover y desarrollar comportamientos seguros y prácticas de trabajo y medioambientales consistentes con los valores de la Compañía*
- *Asistir en la revisión de los procesos y sistemas existentes, identificando oportunidades de aprendizaje y mejoramiento*

En el desempeño de su cargo, el trabajador estará obligado a ceñirse estrictamente a las instrucciones que le sean impartidas por sus superiores, a ejecutar todas las labores propias del cargo y funciones que le ha sido encomendada, así como todas las labores que sean necesarias para el correcto desempeño y cumplimiento de las mismas, aunque no sean de las descritas anteriormente y/o que se trate de funciones de menor jerarquía que las normales a su cargo, si circunstancias temporales, extraordinarias o las necesidades de la Empresa lo requieren.

El incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones por parte del Trabajador, constituirá falta grave para los efectos de terminación del presente contrato de trabajo.

En la misma causa justificada de terminación del presente contrato incurrirá el Trabajador si faltara a los deberes de lealtad, honorabilidad, diligencia y moralidad inherentes a su cargo”.

Así entonces, se advierte que esta cláusula del contrato de trabajo se limita a describir las conductas que debe mantener el dependiente, omitiendo la indicación específica de a o las funciones a que se obliga el trabajador.

En efecto, resulta contrario a la lógica y al sentido jurídico estimar que la extensa enumeración de obligaciones que se describen, corresponda a una enumeración de funciones en los términos concretos que exige el legislador laboral.

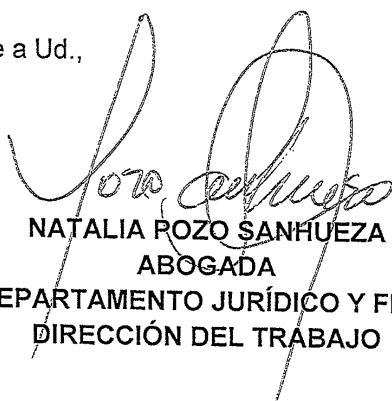
Entre las obligaciones descritas, a modo de ejemplo, se presume que el dependiente conoce sus labores por ser inherentes al cargo, remitiéndolo a otro instrumento anexo al contrato de trabajo para conocerlas a cabalidad.

De tal forma, resulta posible concluir que la cláusula en análisis no cumple los objetivos del legislador, consistentes en que el dependiente conozca con certeza él o los servicios que deberá prestar, en términos de evitar que en este aspecto quede

sujeto al arbitrio del empleador, como ocurre en la especie, mediante la descripción inespecífica de un proceso.

En consecuencia, a la luz de la jurisprudencia administrativa citada, disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cumplio con informar a Ud. que, la cláusula del contrato de trabajo analizada por la que se consulta, contraviene la normativa laboral vigente, en cuanto en ella no se determina en forma clara y precisa la naturaleza de los servicios para los cuales ha sido contratado el dependiente. Lo anterior, al tenor de lo expuesto en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/EZD
Distribución:

- Partes
- Jurídico