

ORD. N° 4583 / \_\_\_\_\_

**MAT.:** 1) No resulta ajustado a derecho estipular en la modificación de los contratos individuales de trabajo de los dependientes de la División El Teniente de Codelco Chile, adscritos a la Superintendencia General de Operaciones Mina, que los servicios que prestarán serán genéricos y acumulativos, bajo un criterio de polifuncionalidad, dado que no se precisa las labores o funciones específicas que deben cumplir, y si además, su determinación queda sujeta al arbitrio del empleador;  
2) Asimismo, no se conforma a derecho que en la modificación de los referidos contratos se establezca que el trabajador laborará en cualquiera de los sistemas de turnos según distribución que haga la empresa, de acuerdo a las disposiciones del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, puesto que su determinación, queda sujeta sólo al arbitrio de una de las partes.

**ANT.:** 1) Presentación de 31.03.95, de don Julio Jalil Gómez, Presidente Sindicato de Trabajadores N° 7, División El Teniente Codelco Chile;  
2) Presentación de 04.04.95, de don Raúl Montes de Oca Cordero, Director Sindicato Profesional Sewell y Mina N° 3, División El Teniente Codelco Chile.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, art. 10 N° 3; 10 N° 5; 154, N° 1, y 156, inciso primero;  
Código Civil, art. 1545, y 1546.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes Ords. N°s. 2789/132 de 05.05.95; 916/39, de 07.02.95 y 4510/214, de 05.08.94.

SANTIAGO, 24 JUL 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO  
A : SEÑOR RAUL MONTES DE OCA CORDERO  
DIRECTOR SINDICATO PROFESIONAL SEWELL Y MINA N° 3  
DIVISION EL TENIENTE CODELCO CHILE

Mediante presentaciones del Antecedente 1) y 2), se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si resulta

procedente que en modificaciones a los contratos individuales de los trabajadores de la División El Teniente de Codelco Chile, se establezca que los servicios que prestarán a la Empresa serán genéricos y acumulativos, entendiéndose en un criterio de polifuncionalidad, y que deberán hacerlo en cualquiera de los sistemas de turnos, según distribución que haga la Empresa, ateniéndose exclusivamente a lo que disponga el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

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

1) En cuanto a la primera parte de la consulta, de pactar prestación de servicios genéricos, acumulativos, bajo un criterio de polifuncionalidad, el artículo 10, Nº 3, del Código del Trabajo, dispone:

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

" 3º. determinación de la naturale-  
" za de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de pres-  
" tarse".

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

Ahora bien, la determinación de la naturaleza de los servicios debe ser entendida, a juicio de esta Dirección, 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 servicio que el dependiente se obliga a 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 concretas 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 tales labores.

Lo expuesto en acápitres que anteceden se encuentra en armonía con la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en dictámenes N<sup>os</sup>. 2789/132, de 05.05.95; 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 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.

Ahora bien, la modificación del contrato individual de trabajo en la cual se basa la consulta, en su cláusula tercera, expresa:

" "El Trabajador" declara que al suscribir esta modificación de contrato de trabajo, acepta expresamente que los servicios que prestará a la Empresa serán genéricos y acumulativos, entendiéndose en un criterio de polifuncionalidad.

" Lo anterior significa que cada vez que "El Trabajador" sea ascendido o promovido, se entenderá que acumulará a sus actuales funciones las nuevas que se le asignen, sin que unas reemplacen a las otras, estando disponible para cumplir la totalidad de ellas".

De la cláusula antes citada se desprende que los servicios a los cuales se obliga el trabajador serán genéricos y acumulativos, dentro de un criterio de polifuncionalidad, de modo tal que en caso de ascenso o promoción las nuevas funciones que se le asignen se acumularán a las anteriores, sin reemplazarlas, encontrándose disponible para cumplir cualquiera o la totalidad de ellas.

Analizado lo antes expuesto, a la luz de la disposición legal en comento, es posible derivar que en la especie no resulta factible entender satisfecha la exigencia legal de precisar en el contrato la naturaleza de los servicios, si justamente se establece que ellos serán genéricos, e incluso que, a los que desempeñe o haya desempeñado el trabajador se acumularán los que se le asignen, acorde con una polifuncionalidad de labores, con lo cual en el hecho no se está fijando o precisando servicio alguno que el trabajador deba realizar como objeto de su obligación.

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 la decisión privativa de la empleadora, en orden a determinar cual de todas las labores que se han acumulado corresponderá efectuar al trabajador, 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 deben entenderse bajo la expresión "polifuncionalidad".

De esta manera, entonces, la cláusula en análisis no se encuentra ajustada a derecho, por cuanto no determina en forma unívoca y clara los trabajos específicos para los cuales se ha contratado al dependiente, y aún más al establecer implícitamente alternativas cuya definición sólo queda entregada al empleador al momento de la ejecución de los servicios.

Cabe agregar, a mayor abundamiento, que lo expresado en sin perjuicio de que en el contrato se pueda especificar dos o más funciones que deba realizar el trabajador, tengan o no relación entre sí, con tal de que se encuentran debidamente determinadas, lo que como se ha señalado no se logra en el presente caso a través de una "polifuncionalidad" genérica como la analizada.

2) Respecto de la segunda parte de la consulta, relativa a que el trabajador deberá laborar en cualquiera de los sistemas de turnos según distribución que haga la Empresa, rigiéndose exclusivamente por el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, cabe señalar que el artículo 10 Nº 5, del Código del Trabajo, dispone:

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

" 5) duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno".

A su vez, el artículo 5º del texto legal en comento, en su inciso segundo, expresa:

" Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

De los preceptos legales transcritos y de acuerdo con la doctrina uniforme de este Servicio se colige que la duración y distribución de la jornada de trabajo constituyen cláusulas mínimas del contrato de trabajo, las que como tales no pueden ser modificadas o suprimidas sino por consentimiento mutuo de las mismas partes.

Corroborando 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.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que en el evento de que en la empresa de que se trata existiera un sistema de trabajo por turnos, las horas en que empieza y termina el trabajo deben contemplarse en el reglamento interno.

En efecto, el legislador, en virtud de lo dispuesto en la parte final del citado artículo 10 Nº 5, ha permitido, en forma excepcional 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 también lo estableció el artículo 154 Nº 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".

Ahora bien, si conforme a lo precedentemente expuesto el horario de entrada y salida del trabajo y el sistema de turno se encuentran en la especie especificados en el reglamento interno, posible resulta convenir que su modificación estará condicionada al cumplimiento previo, por parte del empleador, de las disposiciones que se contienen en el inciso 1º del artículo 156 del Código del Trabajo, que al efecto, dispone:

" Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa".

Conforme a la norma transcrita es dable concluir que no existe inconveniente legal para que el empleador modifique las disposiciones contenidas en el reglamento interno, relativas a la jornada de trabajo, siempre que éste ponga en conocimiento de los trabajadores tales modificaciones con treinta días de anticipación contados desde la fecha en que comiencen a regir y las fijare en dos sitios visibles, a lo menos, del lugar de las faenas con la misma antelación.

Ahora bien, en la especie, cabe señalar que la cláusula segunda de la modificación del contrato individual de los trabajadores de la Superintendencia General Operaciones Mina, de la División El Teniente, de Codelco Chile, establece:

" El "Trabajador" acepta que mientras preste servicios a la División El Teniente, deberá desempeñarse en cualquiera de los sistemas de turnos, de acuerdo a la distribución que haga la Empresa según sus necesidades operacionales, ateniéndose exclusivamente a las disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el que los contratantes declaran que se entiende formar parte integrante del contrato individual del Trabajador".

De la cláusula contractual antes citada se desprende que el trabajador contrae la obligación de desempeñarse en cualquiera de los sistemas de turnos, según lo disponga la empresa, atendidas sus necesidades, y de acuerdo exclusivamente a lo que prescriba el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, pactando que éste pasará a formar parte del contrato individual de trabajo.

Al respecto, y sin perjuicio de lo expuesto en párrafos anteriores, en orden a que toda modificación de la jornada de trabajo estipulada en los contratos individuales requiere el acuerdo de ambas partes, o cumplirse las condiciones necesarias para modificar el Reglamento Interno en caso de turnos, corresponde señalar que la cláusula del contrato precedentemente citada no se conforma a derecho, puesto que de su tenor se colige que la empresa, unilateralmente, dispondrá cual sistema de turnos debe desempeñar el trabajador, aún cuando se trate de los que señale el Reglamento Interno sobre el particular, disposición con la cual no se observa la necesaria consensualidad que debe imperar entre el empleador y el trabajador, para la determinación de la jornada laboral, dado que ella se deja sujeta al sólo arbitrio de la empleadora.

Por otra parte, la misma estipulación en comento no se conforma a la finalidad e intención que tuvo en vista el legislador al obligar a las partes a determinar la jornada de trabajo, cual es, la de dar certeza y seguridad a la relación laboral, puesto que, a través de esta estipulación, el trabajador podrá conocer debidamente y con antelación la jornada específica que deberá cumplir.

Por las razones anteriores, es posible concluir que la cláusula segunda de la modificación de los contratos individuales de los trabajadores de la División El Teniente, de Codelco Chile, adscritos a la Superintendencia General de Operaciones Mina, no se conforma a derecho.

En consecuencia, atendido lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds.

1) No resulta ajustado a derecho estipular en la modificación de los contratos individuales de trabajo de los dependientes de la División El Teniente de Codelco Chile, adscritos a la Superintendencia General de Operaciones Mina, que los servicios que prestarán serán genéricos y acumulativos, bajo un criterio de polifuncionalidad, dado que no se precisa las labores o funciones específicas que deben cumplir, y si además, su determinación queda sujeta al arbitrio del empleador;

2) Asimismo, no se conforma a derecho que en la modificación de los referidos contratos se establezca que el trabajador laborará en cualquiera de los sistemas de turnos según distribución que haga la empresa, de acuerdo a las disposiciones del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, dado que su determinación, queda sujeta sólo al arbitrio de una de las partes.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Ferres Nazarala*  
MARIA ESTER FERRES NAZARALA  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO

JDM/mvb

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Depto. D.T.
- Sub-Director
- U. Asistencia Técnica.
- XIII<sup>a</sup> Regiones.