



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 245502 (1567) (2022)

ORDINARIO N°: 2268 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato Individual. Cláusulas. Especificación de funciones.

RESUMEN:

En virtud del denominado *ius variandi*, el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse en la medida que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar y ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador. Lo anterior, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de 21.11.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2. Presentación de 05.11.2022 del Sr. [REDACTED]

SANTIAGO, 30 DIC 2022

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

A: [REDACTED]

Mediante presentación del Ant.2), Ud., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, respecto a determinar si las labores que presta un trabajador encargado de transporte de repuestos, puedan efectuarse en un vehículo del empleador a otras regiones.

Al respecto, cúpleme 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 05.03.95, este Servicio ha sostenido, respecto a la norma en análisis, que la determinación de 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.

En consecuencia, el conocimiento de la naturaleza de los servicios contratados es fundamental para todo trabajador, ya que de esta forma puede encauzar el desarrollo de sus tareas y, de este modo, no se expone a ser objeto de una medida disciplinaria como el despido por incumplimiento de sus obligaciones. (Ord. N°1722 de 25.06.2021).

Ahora bien, un asunto distinto es la multiplicidad de funciones que se permite pactar al empleador y trabajador, según lo dispuesto en el N°3 del artículo 10 del Código del Trabajo ya citado. Al interpretar esta disposición normativa, la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°2790/133 de 05.03.1995, ha sostenido que: *“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 ley o la costumbre le pertenecen.*

Al respecto, es preciso 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 de evitar que en este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador”.

También, la jurisprudencia ha precisado lo que debe entenderse por funciones específicas, alternativas o complementarias, según el Dictamen N°2702/66 de 10.07.2003, el cual indicó que: *“Acorde a lo expuesto en párrafos que anteceden, es posible sostener que para los fines previstos en el artículo 10 N°3 antes transcrito, 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”.*

De este modo, este Servicio ha concluido que las relaciones de trabajo prolíficas en establecer multiplicidad de labores de variada índole, también afectan a la especificidad requerida acerca de las funciones a realizar, efecto que por consiguiente será perjudicial para la necesaria certeza que se pretende brindar al trabajador.

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)

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que, conforme a los incisos 1° y 2° del artículo 12 del Código del Trabajo, *“el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse”, como asimismo, “podrá alterar la distribución de la jornada convenida”,* observando en todo caso las condiciones que precisa esta disposición, esto es, *“que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar y ciudad, sin que ello importe*

menoscabo para el trabajador". Ahora, de estimar el trabajador que estas condiciones no se cumplen, podrá reclamar en el plazo de 30 días "ante el inspector del trabajo respectivo a fin que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada".

Por otra parte, de acuerdo a la legislación vigente, el empleador cuenta con atribuciones y facultades privativas para administrar su empresa, prerrogativas que emanan del derecho de dominio correspondiente. Indirectamente se refiere el Código del Trabajo a esta facultad, en el inciso 4° del artículo 306, al precisar las materias que no son objeto de negociación colectiva, pues alude a aquellas *"que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma"*.

En estas condiciones, es al empleador a quien corresponde legalmente hacer efectivo el así denominado *ius variandi*, facultad excepcional y de derecho estricto que, de hacerse efectiva, deberá observar con rigor el tenor literal de las disposiciones contenidas en el referido artículo 12 del Código del Trabajo, teniendo presente que se está en presencia de un caso especial, en que lo acordado por las partes de la relación laboral se supedita al poder de dirección y administración del empleador.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumpro con informar a Ud. que, en virtud del denominado *ius variandi*, el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse en la medida que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar y ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador". Lo anterior, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,



Natalia Pozo Sanhueza
NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/EZD

Distribución:

-Partes

-Jurídico