



\*

DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 7168(1642) 2017

Jurídico  
✓

ORD.: 3677

MAT.: Informa al tenor de lo solicitado.

ANT.: 1) Pase N° 922, de 31.07.2017, de Jefe de Gabinete del Director del Trabajo;  
2) Oficio N° 027144, de 24.07.2017, de la Referencia N° 196.565/17 MRC, del Abogado Jefe (S) del Comité Estatutos y Educación de la División Jurídica.

SANTIAGO,

10 AGO 2017

DE: DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SR. JORGE BERMÚDEZ SOTO  
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

Mediante providencia citada en el antecedente 2), requiere a esta Dirección, informe de la solicitud de pronunciamiento que pidiera el Sindicato Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile a esa Contraloría, respecto de la situación que afecta a los trabajadores civiles de ENAER contratados bajo normas del Código del Trabajo, con cargos de Inspector de Mantenimiento, Supervisor de Mantenimiento y Mecánico de Mantenimiento, todos ellos de aeronaves, a quienes la empresa ENAER estaría requiriendo que participen como tripulantes en los vuelos de prueba de aeronaves, por considerar la empresa que esa actividad es parte de su contrato, en circunstancias que dicha actividad no estaría especificada en sus contratos de trabajo, ni en la descripción de cargos que exige el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

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;"*

Este Servicio ha señalado que de la norma legal antes transcrita se infiere 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 acordar dos o más funciones específicas, las cuales podrán ser alternativas o complementarias.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección contenida, entre otros, en dictamen N°2790/133, de 05.05.95., ha sostenido, respecto de la primera parte de 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.

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.

Al respecto, cabe señalar que en 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.

Ahora bien, en relación a la materia en comento, del análisis del contrato de trabajo adjunto, no aparece que la función que se consulta, prestar servicios como tripulante en una aeronave en vuelos de prueba, se encuentre consignada en el respectivo contrato de trabajo.

Conforme a lo indicado, el contrato de trabajo contiene cláusulas esenciales, respecto de las que debe alcanzarse pleno consentimiento por ambas partes y que, además, exigen para su modificación un acuerdo de iguales características, no siendo procedente, por ende, la modificación unilateral de las estipulaciones contractuales por parte de la empresa, sean éstas expresas o tácitas.

Precisado aquello, 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 Ord. 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 cargos a que obliga el precepto en estudio no puede traducirse en una explicación genérica, vale decir, imprecisa o ambigua, que no permita por sí sola distinguir entre los distintos cargos o funciones existentes y tampoco, en una descripción tan detallada o pormenorizada de los mismos.

Señalado lo anterior, de la revisión del documento, "descripción de cargos" adjunto a la presentación del Sindicato, se obtiene que la tarea que se reclama, prestar servicios como tripulante en una aeronave en vuelos de prueba, no aparece descrita en los cargos o funciones de Mecánico de Mantenimiento ni de Supervisor de Mantenimiento, de lo que se sigue que para la empresa ENAER, no se tratarían de tareas esenciales para dichas funciones o cargos.

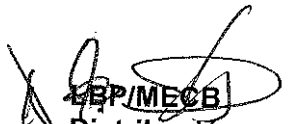
En consecuencia, y en consideración a los antecedentes adjuntos a la presentación, es todo cuanto puedo informar.

Saluda atentamente a Ud.,



**CHRISTIÁN MELIS VALENCIA**  
**ABOGADO**  
**DIRECTOR DEL TRABAJO**



  
**REP/MECB**  
**Distribución:**  
 -Jefe de Gabinete  
 -Partes  
 -Control