



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 7067 (1398) 2018

4437

Jurídico

✓

ORD.:

MAT.:

1.- La cláusula 3ª numeral 3 del contrato de trabajo no se ajusta a derecho, pues no señala las funciones específicas a desarrollar, adicionales a las de repartidor de pizza a domicilio, por lo que no es posible, clasificarlas como alternativas o complementarias.

2.- Respecto de la prohibición del uso de la barba a trabajadores de la empresa, este Departamento no se pronunciará al existir procedimiento pendiente sobre la materia.

3.- La empresa proporciona elementos para la protección de sus trabajadores frente a las bajas temperaturas, no obstante, con los antecedentes aportados no se ha podido verificar que estos hayan sido entregados a todos los trabajadores que cumplen funciones de repartidores a domicilio en motocicleta. En todo caso, la verificación de su entrega es objeto de un procedimiento de fiscalización de la Inspección del Trabajo respectiva.

ANT.:

1) Presentación de 27.07.2018, de don Javier Aranguiz G. en representación de PJ Chile SPA.

2) Ordinario N° 3120 de 09.07.2018, de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

3) Presentación de 20.06.2018, de doña Bárbara Montt y doña Gloria Casas en representación del Sindicato de Trabajadores Papa John's Chile RSU 1308.1282.

SANTIAGO,

23 AGO 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SRAS. BÁRBARA MONTT Y GLORIA CASAS
SINDICATO DE TRABAJADORES PAPA JOHN'S CHILE
AVENIDA MACUL N° 2555
MACUL

pjsindicatochile@gmail.com

Mediante la presentación del antecedente 3), Uds. solicitan un pronunciamiento acerca de las siguientes consultas:

1.- ¿Corresponde que la empresa Papa John's Chile esté adoptando en cada una de sus tiendas y a lo largo de todo el país, la práctica de obligar a los trabajadores que realizan la función de Repartidores de pizza a domicilio a cumplir funciones de aseo?

Fundan su consulta en que los trabajadores se niegan a cumplir las funciones de aseo, donde deben lavar baños, lavamanos, tazas, duchas, etc., siendo que la prestación contratada es la de reparto a domicilio y cobro al cliente. Además, deben cumplir labores de apoyo en funciones generales de la empresa, contestar el teléfono, armar las cajas de pizza, entre otras.

Consideran que no les corresponde la función, pues la empresa tiene contratados auxiliares de aseo en las tiendas.

2.- ¿Puede la empresa Papa John's Chile obligar a sus trabajadores, tanto repartidores de pizza a domicilio como a los pizzeros a afeitarse la barba?

3.- ¿Debe la empresa Papa John's Chile proporcionar ropa adecuada para el frío a sus repartidores de pizza a domicilio?

Sobre la base de lo dispuesto en los artículos 99 y 100 del Decreto Supremo N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, el sindicato exige que se les entregue a los repartidores ropa adecuada para el frío.

Con el fin de dar cumplimiento al principio de bilateralidad de la audiencia, por medio del Ordinario N° 3120 de 09.07.2018, se puso en conocimiento de la empleadora la presentación, solicitándosele la expresión de sus puntos de vista sobre el particular, trámite que fue evacuado mediante documento del antecedente 1) en los siguientes términos:

A la primera consulta, señalan que la empresa se dedica al giro de la elaboración de alimentos, tanto para consumo en el local como para delivery, razón por la cual los locales deben contar con una limpieza óptima para cumplir las exigencias sanitarias de nuestro ordenamiento jurídico y la marca a nivel internacional.

Atendido lo anterior, los contratos de trabajo contienen una cláusula de apoyo en tienda, en virtud de la cual, se exige a los trabajadores funciones de aseo, sin que ello suponga una infracción a las normas laborales.

Sobre la base de lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 10 del Código del Trabajo, el trabajador puede encontrarse obligado a cumplir 2 o más funciones detalladas en el contrato y en tal caso, los trabajadores cumplen el oficio de repartidor de pizza, cobrador del producto, prestar apoyo en tienda –incluido el aseo- y utilizar los elementos de protección personal.

Refiere además que la norma ya citada permite la polifuncionalidad, y que en tal caso, las funciones deben ser alternativas o complementarias, sin la necesidad que dichas labores sean inherentes o vinculadas unas con otras, entonces son perfectamente compatibles las funciones de reparto con aseo de tienda.

A la segunda consulta formulada por el Sindicato, indican que sobre la base de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 977 de 1996 del Ministerio de Salud y su reglamento interno, los trabajadores que manipulan los productos no pueden usar barba, lo que excluye a los repartidores de pizza a domicilio, pues ellos manipulan el producto ya envasado.

Respecto de su tercera consulta, señalan que es requisito para cumplir la labor de los repartidores de pizza a domicilio, el contar con una motocicleta de su propiedad, razón por la cual al iniciar la prestación de los servicios a la empresa, deben contar con los implementos previstos en el artículo 2° del Decreto Supremo N° 243 de 2000 del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, pues se exige para todos los conductores de ese medio de transporte, sean o no trabajadores de la empresa.

No obstante lo anterior, la empresa proporciona gratuitamente a todos los repartidores cortavientos, una chaqueta de polar, botas de agua y traje de agua, lo que ayuda a protegerlos del frío.

Al respecto, cumpla con informar a usted lo que sigue:

El numeral 3° del artículo 10 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.”

La norma legal transcrita establece 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.

La jurisprudencia de este Servicio ha señalado, entre otros, en el Dictamen Ordinario N° 2.790/133, de 05.05.1995 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 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, mediante la modificación introducida a dicho precepto por la citada Ley 19.759, se permite señalar, en el respectivo contrato de trabajo, dos o más funciones, siempre que éstas sean específicas, las que podrán ser alternativas o complementarias.”

Por su parte el Dictamen Ordinario N° 2.855/161, de 30.08.2002, entrega la definición de conceptos como “funciones específicas”, “funciones alternativas” o “complementarias”, en los siguientes términos: *“Acorde a lo expuesto en párrafos precedentes, dable resulta 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 aquéllas que sirven para completar o perfeccionar la o las funciones específicas encomendadas.*

Al respecto, es preciso considerar que esta disposición obedece 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.

Lo anterior se traduce en la improcedencia de establecer cláusulas, como las de la especie, que facultan al empleador para fijar a su arbitrio la labor que debe realizar el dependiente de entre aquellas que sin determinación alguna se han consignado en el contrato con las expresiones “y labores similares o análogas” y “todas aquellas labores inherentes a los trabajos encomendados y que al efecto disponga el empleador.”

Por lo tanto, la cláusula 3ª numeral 3 del contrato de trabajo de un repartidor de pizza de la empresa, y que se tiene a la vista que dispone: *“Prestar apoyo en funciones generales de la tienda, de acuerdo a las instrucciones impartidas por los encargados de esta y otras que correspondan en virtud del presente contrato y sus documentos anexos”, no se ajusta a derecho. De acuerdo a la doctrina previamente citada, la función específica por la que se contrata es la de repartir pizza a domicilio y efectuar el cobro de la misma, debiendo entenderse esta última como función complementaria de su labor principal. No admite este tipo de clasificación lo dispuesto en la cláusula en comento, pues no señala ninguna función específica a desarrollar por el trabajador, quedando dichas funciones a la decisión de los encargados de tienda, constituyendo un arbitrio del empleador, lo que se ve reforzado por el Dictamen Ordinario antes citado que dispone: “Ello se traduce en la improcedencia jurídica de convenir cláusulas amplias que facultan al empleador para determinar a su arbitrio los lugares en que el respectivo dependiente deberá prestar servicios, entre las distintas alternativas establecidas en el contrato.”*

Además, cabe tener presente que el reglamento interno de la empresa, contempla el cargo de auxiliar de aseo, quién debe cubrir las necesidades de higiene en las tiendas de la empresa.

De otro lado, en cuanto a la prohibición del uso de la barba, cumpla con informar a usted, que este Departamento no se pronunciará al respecto al existir procedimiento pendiente sobre la materia.

Por último, en lo que se refiere al otorgamiento de los elementos de protección personal, efectivamente el Decreto Supremo N° 234 de 2000 del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones en su artículo 2° establece los elementos básicos que debe utilizar el conductor de una motocicleta y que corresponde a: "2. Los ocupantes de los vehículos deberán:

a) Usar casco reglamentario, sujeto a la barbilla mediante hebillas o trabas que lo aseguren a la cabeza del ocupante.

b) Usar protección ocular, la que podrá consistir en anteojos o ser parte integrante del casco.

c) Usar guantes de material resistente al roce que cubran la mano completa, incluyendo los dedos.

d) Usar calzado cerrado que cubra el pie, preferentemente con planta antideslizante.

e) Usar ropa que cubra totalmente piernas y brazos, preferentemente de material resistente al roce, al circular en vías con velocidad máxima de 80 km/hora o superiores."

Asimismo, consta en documentos acompañados por la empresa que ésta proporciona a sus trabajadores, chaleco reflectante, softshell o cortaviento, guantes, casco, botas de agua, traje de agua, no obstante, no es posible determinar si estos elementos de protección personal han sido entregados a todos los trabajadores que cumplen la función de repartidores a domicilio en motocicleta, cuya comprobación le corresponde a la Inspección del Trabajo respectiva, mediante un procedimiento inspectivo.

En consecuencia de acuerdo a la doctrina mencionada y normativa citada, cumpla con informar a ustedes lo siguiente:

1.- La cláusula 3ª numeral 3 del contrato de trabajo no se ajusta a derecho, pues no señala las funciones específicas a desarrollar adicionales a las de repartidor de pizza a domicilio por lo que no es posible, clasificarlas como alternativas o complementarias.

2.- Respecto de la prohibición del uso de la barba a trabajadores de la empresa, este Departamento no se pronunciará al existir procedimiento pendiente sobre la materia.

3.- La empresa proporciona elementos para la protección de sus trabajadores frente a las bajas temperaturas, no obstante, con los antecedentes aportados no se ha podido verificar que estos hayan sido entregados a todos los trabajadores que cumplen funciones de repartidores a domicilio en motocicleta. En todo caso, la verificación de su entrega es objeto de un procedimiento de fiscalización de la Inspección del Trabajo respectiva.

Saluda a Ud.,

ROSAMEL GUTIERREZ RIQUELME
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



RGR/LBP/CGD
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control