

Por medio de la presentación del antecedente 11), Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la determinación de la naturaleza de la función de «conducción» incorporada en algunos contratos de trabajo, a fin de establecer si se trata de una función específica, alternativa o complementaria en relación con la función principal de electricista, y si la misma se encuentra ajustada a derecho.

Describe el solicitante que TECNET es una empresa filial de CGE y que la Unidad de Negocios de Operaciones Técnicas destaca por los servicios de atención de emergencias (SAE), micro generación y servicios de medición, intensivos en mano de obra especializada, con foco en eficiencia operacional, seguridad y calidad de servicio (SLA). Agrega que los servicios SAE y Medición requieren que los trabajadores posean título técnico en electricidad.

Agrega que en los nuevos contratos, junto con establecer el cargo para el cual son contratados los trabajadores (Electricista Maestro o Electricista Ayudante), se agrega la función de conducir vehículos motorizados de la empresa.

En este sentido, de los antecedentes acompañados y tenidos a la vista, el nuevo formato de contrato de trabajo de la empresa Tecnet S.A. para sus trabajadores electricistas incluye, a las ya desarrolladas, la de conductor en los siguientes términos:

«El trabajador se compromete y obliga a prestar sus servicios como electricista (maestro o ayudante) en los trabajos complementarios en medición, mantenimiento y en los servicios de atención de emergencia. Para el desempeño de sus funciones el trabajador deberá, habitualmente, conducir vehículos motorizados de la empresa, por lo que debe mantener su licencia de conducir clase B vigente»

A su vez consulta si, en el caso de los trabajadores contratados con anterioridad al nuevo formato de contrato utilizado por la empresa, es posible negarse a efectuar funciones para las cuales no fueron contratados y cuyas funciones no están descritas en el Reglamento Interno de la empresa – a pesar de ser una empresa de más de 200 trabajadores.

Agrega, según consta en antecedente 10), que hace cinco años promedio se les ha exigido cumplir esta función, habiendo existido siempre resistencia de parte de los trabajadores a cumplirla, por no haber sido convenida ni existir retribución por ella.

Especifica, también, el solicitante que dicha función es exigida por la empresa para que los trabajadores se desplacen a los lugares donde deben ser prestados los servicios, por tratarse de servicios a domicilio, in situ, en la calle, como por ejemplo verificar el estado de un medidor, o bien el sistema de electricidad de un domicilio particular.

Atendido lo anterior, y con la finalidad de recabar información necesaria, se solicitaron las fiscalizaciones investigativas correspondientes a los antecedentes 6), 7), 8) y 9). De las antedichas fiscalizaciones se logró establecer lo siguiente:

– En el caso de la fiscalización N°1311/2016/2038 realizada por la Inspección Comunal Santiago Poniente, se tomó una muestra de 15 trabajadores, acompañándose copia de sus respectivos contratos de trabajo actualizados, de los cuales 8 de ellos traen incorporada la función de electricista, ya sea maestro o ayudante, en las áreas de medición y SAE y la función

de conducción, en los términos anteriormente expuestos. En el caso de los restantes 7 contratos, no se contempla la función de conducción y solo en dos de ellos se asocia la función de electricista con servicios o medición.

A su vez, en el informe de fiscalización precitado, el Jefe del Departamento de Prevención de Riesgos declaró: «La empresa desde sus inicios ha tenido como requisito para asumir funciones la conducción de vehículos. Esto se explica por la naturaleza de los servicios que prestamos: Verificación de medidores en terreno, atención de emergencias domiciliarias, mantenimiento de líneas y redes energizadas en media tensión. Para ingresar a la empresa es básico tener licencia de conducir, parte de las funciones, pues involucra muchos desplazamientos en terreno. La empresa tiene implementado muchos controles para la conducción de vehículos: Revisión licencia conducir, examen ocupacional y GPS en toda la flota de vehículos.»

– En fiscalización N°0801/2016/1432 realizada por la Inspección Provincial del Trabajo de Concepción, consta, en el correspondiente informe de exposición, que se entrevistó a un total de 13 trabajadores de las áreas de trabajo de medición y SAE y además a un trabajador de líneas energizadas, indicando todos ellos que deben conducir vehículos de la empresa habitualmente y que ello no está convenido en los contratos de trabajo y tampoco en anexos posteriores.

Agrega, el precitado informe, que 11 de los 14 trabajadores plantearon su disconformidad con la labor de conducción y expresa: «En el sentido que si bien es requisito de ingreso a la empresa dada la función de electricistas en terreno, es harta responsabilidad que ello implica, que están expuestos a infracciones de tránsito que ellos deben pagar, estrés y mayor cansancio, hurto o robo y que no reciben ninguna retribución económica al respecto». Además, según consta, 8 trabajadores de la muestra tienen contratos de trabajo que estipulan la cláusula de conducción.

Al respecto, en entrevista con el director sindical, Sr. Juan Cabrera, este refiere la disconformidad por la labor de conducción por no tener retribución alguna, situación que señala se arrastra desde hace tiempo, función que no se encuentra estipulada en los contratos de trabajo ni documento anexo. Agrega que «en el contrato colectivo vigente se estipuló que la empresa reembolse la renovación de la licencia de conducir, tanto para los socios, adherentes y a quienes se les haga extensivo y que el pronunciamiento fue solicitado por un accidente sucedido en el norte y por las extensas jornadas de trabajo»

Por su parte, la representante de la empresa, sobre la materia en comento expresa «todos conducen, unos más que otros dependiendo del área, que dicha labor es inherente a la función, dadas que estas se desarrollan en terreno. Que no tienen a cargo un vehículo bajo su responsabilidad como tal, no existe asignación de vehículos fijos o determinados por trabajador o dupla de trabajo sino que se rotan dadas las necesidades.» Además, de la documentación revisada se extrae que, en el caso de 8 trabajadores, sus contratos contemplan la función de conducción, en los términos ya expuestos anteriormente.

– En el informe de fiscalización N°1302/2016/1503 de la Inspección Comunal Santiago Sur, se deja constancia que entrevistados los trabajadores presentes al momento de la fiscalización, estos manifiestan que continuamente deben conducir los vehículos de la empresa, que la

obligatoriedad de conducir no se encuentra escriturada en los contratos individuales ni en el contrato colectivo, planteando su disconformidad con esta situación, principalmente por la carga adicional de responsabilidad que ello implica, la cual no les reporta retribución económica extra.

Por su parte, el empleador manifiesta que «para entrar a la empresa es requisito tener licencia clase B, que cualquiera debe estar capacitado para manejar.»

Además, de la revisión de los contratos de trabajo de los trabajadores entrevistados, se deja constancia que solo los contratos correspondientes a la función de «Electricista ayudante» contienen la siguiente cláusula: «para el desempeño de sus funciones el trabajador deberá habitualmente conducir, vehículos motorizados de la empresa, por lo que debe mantener su licencia de conducir clase B vigente», no así los contratos de los «Electricista maestro», salvo en uno de los casos, en el cual se incluye la función de «chofer».

Asimismo, de la revisión del contrato colectivo suscrito entre el sindicato solicitante y la empresa TECNET S.A., de fecha 11.12.2013, se observó que en su cláusula 18, la empresa se compromete a reembolsar los gastos de renovación de licencia a aquel trabajador que para el desempeño de sus funciones requiera conducir vehículos de la empresa.

– Que del informe de fiscalización N°0404/2016/991 de la Inspección Provincial de Coquimbo, se constató que el personal entrevistado no manifiesta disconformidad con la obligación de conducir los móviles de la empresa. Sin embargo, expusieron que si les resulta cansador efectuar el trabajo operativo en terreno para el cual están contratados con la actividad de conducción, lo cual se complica cuando hay duplas de compañeros de trabajo en los cuales uno no maneja, en ese caso debe asumir un solo dependiente el manejo de la camioneta en tramos de ida y regreso.

Agrega el precitado informe que los trabajadores expusieron que: «No queremos que nos pongan un conductor, si interesa que se nos pague un bono y seguro de vida por la conducción, han ocurrido accidentes, incluso fatales y no sabemos en que quedaron» Además, los trabajadores, verificado por documentación adjunta, señalaron que deben agregar a la conducción y trabajo operativo, la confección y remisión de formularios al inicio y término de la labor.

Sobre la inclusión de la función de conducción en los contratos de trabajo, el fiscalizador constató que debe distinguirse entre los trabajadores considerados como «nuevos» respecto de los «antiguos», pues en un universo de 59 trabajadores que se desempeñan en el lugar, los nuevos equivalen a 28 y los antiguos a 31. El personal «nuevo» tiene incluido en sus contratos la cláusula de conducción en los siguientes términos: «... Para el desempeño de sus funciones el trabajador deberá, habitualmente, conducir vehículos motorizados de la empresa, por lo que debe mantener su Licencia de Conducir clase B vigente»

A su vez, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, en su Título I denominado «DE LA INDIVIDUALIZACION Y CONDICIONES DE INGRESO» exige en su artículo 4° para ingresar como trabajador a TECNET cumplir con ciertos requisitos y/o antecedentes, especificando en la letra e) «presentar fotocopia por ambos lados de la licencia de conducir vigente.»

Además. En el Título XII «DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE ORDEN» establece en el artículo 43 literal AF) que: «La empresa pondrá a disposición del personal de terreno vehículos consistente en camionetas o furgones, destinados a facilitar su desplazamiento y traslado de las herramientas necesarias para la realización de las funciones propias de cada cargo, durante la jornada de trabajo y dentro de los sectores donde se presten los servicios. Será obligación del trabajador mantener al día y vigente su licencia de conducir e informar a su Jefe directo o la Subgerencia de Gestión de Personas cuando producto de alguna infracción de Tránsito su licencia haya sido retenida por Carabineros». Asimismo, en el literal AG) del precitado artículo dispone: «Mantener ordenado y limpio vehículos que tenga a su cargo.»

En igual sentido, el artículo 44° prohíbe, en la letra N) «Sacar del recinto de la Empresa o del lugar de trabajo vehículos, sin la debida autorización de la jefatura directa del trabajador, y en la letra P) «Utilizar los vehículos de la Empresa en asuntos personales o ajenos a las labores para los cuales hayan sido requeridos.»

Por su parte, en el Registro de cargos y funciones del Título XIV no contempla la actividad de conducción de vehículos/móviles de trabajo, pero si exige, en el artículo 55°, que todo trabajador que tenga que operar vehículos deberá someterse a un examen psicotécnico previo, además, en el artículo 56°, establece instrucción sobre riesgos y la manera correcta y segura de desempeñar las labores en comento. A su vez, en el TÍTULO XXVII «DE LA INFORMACION DE LOS RIESGOS LABORALES», en su letra C.1, informa sobre accidentes de tránsito y conducción de vehículos, e indica:» C.1.) Accidentes del Tránsito, Conducción de vehículos. Son aquellos casos en que el trabajador que por motivos de trabajo, se traslada de un punto a otro, en vehículos de la Empresa o de la locomoción colectiva, sufre algún accidente producto del impacto del vehículo en movimiento. También se consideran dentro de este grupo los atropellos que sufrieran los trabajadores al estar desarrollando faenas en la vía pública...», señalando las medidas preventivas correspondientes.

Sobre el particular, cabe tener en estricta consideración lo siguiente:

El artículo 9° del Código del Trabajo dispone «El contrato de trabajo es consensual, es decir se perfecciona por el mero consentimiento de las partes, sin requerir formalidad alguna.

Por su parte, el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, prescribe que: «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;»

En virtud de lo anterior y según ha sostenido la jurisprudencia de este Servicio, en» Dictamen N°2702/66 de 10.07.2003, «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 primera parte de la referida disposición, la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección contenida, entre otros, en dictamen N°2790/133, de 05.05.95., ha sostenido 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 al referido precepto por la ley N°19.759, vigente a partir del 1º de diciembre del 2001, 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.

Ahora bien, con el objeto de resolver fundadamente la consulta formulada se hace necesario precisar, previamente, que debe entenderse por las expresiones «específicas», «alternativas» y «complementarias» utilizadas por el legislador en dicho precepto, para cuyo efecto cabe recurrir a las normas sobre interpretación de la ley establecidas en el Código Civil y, específicamente, a la contenida en el artículo 19 de dicho cuerpo legal, conforme a la cual «Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras».

Así, de acuerdo a la uniforme jurisprudencia de nuestros Tribunales de Justicia, el sentido natural y obvio es aquél que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

Según dicho texto lexicográfico la expresión «específica» significa «que es propia de algo y la caracteriza y distingue de otras cosas». Por su parte, la palabra «alternativa» está definida como «Que se dice, hace o sucede con alternación», «Capaz de alternar con función igual o semejante. A su vez, «alternar» significa «Variar las acciones diciendo o haciendo ya unas cosas, ya otras, y repitiéndolas sucesivamente». Por su parte, la expresión «complementarias» se define como: «Que sirve para completar o perfeccionar algo».

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.

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.»

Por otro lado, 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.»

Además, el artículo 184 incisos 1° y 2° del Código del Trabajo dispone:

«El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.»

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, y consideraciones expuestas, cúpleme indicar a Ud. lo siguiente:

Que, en virtud de las fiscalizaciones singularizadas anteriormente, es dable concluir que respecto de los trabajadores que prestan servicios SAE y Medición, ya sea como Electricista Maestro o Ayudante, además realizan funciones de conducción a lugares a los cuales son enviados por su empleador, en virtud del giro de la empresa, siendo un requisito para ingresar a ella contar con licencia de conducir vigente.

De igual manera, que la función de conducción no se encuentra escriturada en la totalidad de los contratos individuales de los trabajadores, sino que sólo en algunos, en su mayoría los más recientes, en los siguientes términos: «Para el desempeño de sus funciones el trabajador deberá, habitualmente, conducir vehículos motorizados de la empresa, por lo que debe mantener su licencia de conducir clase B vigente»

Sin embargo, en aquellos en que el contrato de trabajo tiene incorporada la antedicha función, y en virtud de la forma en que se ha llevado a cabo, es dable establecer que ésta corresponde a una función complementaria, en los términos del citado Dictamen N°2702/66 de 10.07.2003, por cuanto, los trabajadores deben desempeñarla para poder prestar los servicios de electricista Maestro o Ayudante en las áreas SAE y/o Medición en terreno. Sin embargo, es necesario indicar que aún en los términos escriturados en aquellos contratos individuales no se cumple con el estándar dispuesto por el legislador, por cuanto no se especifican las condiciones y otras circunstancias bajo las cuales deberá realizar la función el trabajador, en complemento de sus otras funciones.

Asimismo, el Reglamento Interno vigente en la empresa no da cumplimiento a lo prescrito en el artículo 154 N°6 del Código del Trabajo, pues, según consta de los informes de fiscalización, la empresa tiene más de 200 trabajadores, encontrándose, por consiguiente, obligada a consignar en su Reglamento Interno los diversos cargos o funciones, indicándose sus características técnicas esenciales, lo que no ocurre. Sin embargo, sí contiene obligaciones y prohibiciones a los trabajadores relacionadas con la conducción de vehículos de la empresa, en la forma expuesta anteriormente en el cuerpo de este pronunciamiento

Respecto de los trabajadores en cuyos contratos no se expresa ni se determina la función de conducción, es pertinente recordar que el legislador laboral exige, en el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, que los contratos expresen la determinación de la naturaleza de los servicios, es decir que expresen las funciones convenidas por las partes del contrato. Por tanto, en estos casos resulta necesario determinar si en virtud de lo dispuesto en el artículo 9 del Código del Trabajo, en concordancia con el artículo 1443 del Código Civil, la función de conducción ha sido convenida por las partes, de manera tácita.

Sobre la voluntad tácita, la doctrina ha indicado que es aquella que se deduce de circunstancias o hechos que conducen necesariamente a ella y no podrían tener otra significación si faltará la voluntad. Estos hechos deben ser concluyentes, que conduzcan a la voluntad tácita y no a otra diversa¹. Lo anterior, sin perjuicio de la obligación impuesta al empleador, en el mismo artículo, de escriturar el contrato de trabajo dentro de los 15 días de incorporado el trabajador, formalidad que es exigida por vía de prueba, cuya omisión sólo produce la sanción de multa y la presunción a favor del trabajador con la correspondiente alteración de la carga de la prueba. En este sentido, respecto de las cláusulas que forman parte de los contratos de trabajo que no han sido escrituradas, sólo se podrían dar por acreditadas mediante la constatación de la reiteración de los hechos constitutivos de las mismas.

A su vez, el principio de primacía de la realidad, que informa el derecho del trabajo, en palabras del Profesor Plá Rodríguez, significa que en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos².

Por lo tanto, la ejecución de determinadas prácticas define y delimita el contenido del contrato, incluso frente a una declaración escrita, prevalecerá aquello que se dé en el terreno de los hechos.

De esta manera, este Servicio, en Dictamen N°2.346/149 de 14.05.1993, ha señalado que: «, como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene el carácter «consensual», deben entenderse incorporadas a él no solo las estipulaciones que hayan sido consignadas por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestando en forma libre y espontánea, consentimiento este que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.»

Prosigue e indica que «... es posible concluir entonces que una relación expresa a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del

mismo sino que deben entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que derivan de la reiteración de pago u omisión de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornada, etc. Que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.»

De esta manera, es dable concluir que la función conducción, por la cual se consulta, es desarrollada por algunos trabajadores de la empresa Tecnet S.A., de manera reiterada, a pesar de no encontrarse constancia escrita de ella en sus contratos de trabajo, como una actividad complementaria a las labores de electricista (maestro o ayudante).

En este sentido, consta en los distintos informes de fiscalización que los trabajadores entrevistados no expresan discrepancias con la existencia misma de la función como cláusula de sus contratos de trabajo, sino con la forma en que se le da cumplimiento, la responsabilidad asociada a su ejecución, la ausencia de medidas adoptadas por el empleador a fin de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores que la desarrollan y la inexistencia de retribución por cumplir con dicha labor adicional a su función principal. Es decir, la disconformidad de los trabajadores se encuentra vinculada a las exigencias dispuestas por el legislador en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Inclusive, en el contrato colectivo, las partes estipularon sobre el reembolso de los gastos por renovación de la licencia de conducir.

Por tanto, los trabajadores de manera inequívoca han realizado permanentemente la función de conductor en el tiempo, lo que lleva necesaria e indiscutiblemente a la conclusión de que la conducción es una función complementaria a los servicios que deben prestar.

Que lo anterior, no obsta a que la empleadora pueda ser sancionada por no haber dado estricto cumplimiento al artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, en virtud de las atribuciones de este Servicio, prescritas en el artículo 506 del mismo texto legal, por cada uno de los trabajadores que desarrollan dicha función sin tenerla escriturada en su contrato o en documento anexo a él.

Asimismo, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 154 N°6, lo que en el caso en estudio no sucede, por cuanto el Título XIV no registra la función de conducción de vehículos de la empresa de manera individual, ni como complemento de otras funciones.

Por tanto, a fin de otorgar respuesta a las consultas que motivan su solicitud, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1. La cláusula que determina la función de conducción que ha sido incorporada en algunos contratos de trabajo, en los términos expuestos, corresponde a una función complementaria, en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo y el Dictamen N°2702/66 de 10.07.2003.

Sin embargo, dicha cláusula no se ajusta a derecho por cuanto, a pesar de establecer dos funciones, electricista y conducción; esta última no se expresa en términos tales que permita otorgar certeza al trabajador acerca de la forma, oportunidad, condiciones y/o circunstancias en que deberá desarrollarla.

2. Respecto a la consulta de si los trabajadores contratados con anterioridad al nuevo formato de contrato utilizado por empresa, pueden negarse al cumplimiento de esta función, por no estar determinada en sus contratos o en el Reglamento Interno, es posible afirmar que la función de conducción se encuentra igualmente incorporada al contrato, a pesar de no constar expresamente en aquel suscrito por las partes, como en sus correspondientes anexos. Lo anterior, en virtud de que aquellos trabajadores han realizado permanentemente la función de conductor en el tiempo, la cual entienden es parte de su trabajo, discrepando con el empleador sobre la forma en que se le da cumplimiento (como, por ejemplo, que, sólo uno de los dos trabajadores que conforman un equipo conduzca sin descanso, tanto de ida como de regreso al lugar al cual han sido enviados), la responsabilidad asociada a su ejecución(multas y accidentes de tránsito), la ausencia de medidas adoptadas por el empleador a fin de proteger eficazmente la vida (y salud de los trabajadores que la desarrollan protocolos de trabajo, mantenimiento de vehículos, información de riesgos, etc.) y la inexistencia de retribución por cumplir con dicha labor adicional a su función principal.

Por consiguiente, no es posible que aquellos trabajadores, que se encuentren en la situación objeto del presente análisis, no den cumplimiento a la función de conducción, que es complementaria a su función de electricista.

Sin perjuicio, el empleador en estas situaciones incurre en las infracciones a las disposiciones contenidas en los artículos 10 N° 3 y 154 N°6 del Código del Trabajo, por no contener el contrato de trabajo las cláusulas básicas legales y no contener el Reglamento Interno un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa, respectivamente.

Con todo, al tenor de lo indicado anteriormente, se remitirán los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva para que, en el marco de sus facultades, proceda a las fiscalizaciones correspondientes.

Saluda atentamente a Ud.

JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO