



LA POLIFUNCIONALIDAD

**Concepto y alcance de las funciones como contenido mínimo
en el contrato de trabajo.**

Nombres de las estudiantes:

Francisca Isadora Morales Aguirre - 20.168.419-6

Catalina Alejandra Vergara Nieto - 20.271.699-7

Profesor guía:

Matías Rodríguez Burr

Disciplina:

Derecho del Trabajo y Seguridad social

Diciembre 2023

Dedicamos este trabajo a nuestras familias, cuyo amor incondicional y apoyo constante han sido la fuerza motriz detrás de cada página escrita. A ustedes, quienes han compartido nuestras alegrías de los logros y han sido nuestro refugio en los desafíos, les dedicamos este esfuerzo. Gracias por ser nuestra fuente inagotable de inspiración y por creer en nosotras, incluso cuando dudamos de seguir. Este logro es tan suyo como mío, y con gratitud eterna les dedico este paso significativo en mi camino académico.

ÍNDICE:

1. Hipótesis de trabajo.....	pág. 4
2. Objetivos de investigación.....	pág. 4
2.1 Objetivo general.....	pág. 4
2.2 Objetivos específicos.....	pág. 4
3. Metodología.....	pág. 4
4. Resumen del proyecto.....	pág. 5
5. Justificación de la relevancia de la investigación.....	pág. 7
5.1 En cuanto a Derecho.....	pág. 7
5.2 En cuanto a la contingencia.....	pág. 8
6. Discusión de bibliografía.....	pág. 9
6.1 Estudio doctrinario del artículo 10 N° 3, ¿Qué se entiende por servicios?.....	pág. 9
6.1.1 Historia de la Ley 19.759.....	pág. 14
6.2 Jurisprudencia judicial.....	pág. 18
6.2.2 Corte de Apelaciones.....	pág. 18
6.2.2 Corte suprema.....	pág. 28
6.3 Jurisprudencia administrativa.....	pág. 30

6.3.1 Dictámenes previos a la dictación de la Ley 19.759.....	pág. 30
6.3.2 Dictámenes posteriores a la Ley 19.759.....	pág. 32
6.4 Comparación jurisprudencia judicial y administrativa.....	pág. 37
7. Conclusiones.....	pág. 41
8. Bibliografía citada.....	pág. 44

1. Hipótesis de trabajo.

¿Existe un concepto uniforme y homogéneo de polifuncionalidad que se pueda desprender del artículo 10 N°3 del Código del Trabajo?

2. Objetivos

Para nuestro trabajo de investigación de tesina, se tienen dos categorías de objetivos:

2.1 Objetivo general:

El objetivo principal de este proyecto radica en lograr resolver el alcance del concepto de polifuncionalidad, con ello, manifestar la importancia que tiene la precisión de este en el contrato de trabajo, y su determinación en las funciones que debe realizar el trabajador para evitar problemáticas interpretativas del contrato. Asimismo, pretendemos descubrir un concepto normativo uniforme y homogéneo de polifuncionalidad

En suma, vamos a dar luces sobre el concepto normativo de polifuncionalidad.

2.2 Objetivos específicos:

- a) Analizar la doctrina nacional para conocer que se ha investigado y aclarado respecto de la polifuncionalidad.
- b) Detallar si los organismos administrativos laborales y judiciales, mediante fallos y dictámenes, entregan una postura en relación a la polifuncionalidad.
- c) Determinar si hay elementos comunes en la jurisprudencia judicial y administrativa para construir un concepto uniforme.
- d) Elaborar un concepto de polifuncionalidad.

3. Metodología.

Los métodos de investigación son las estrategias, procesos o técnicas utilizadas en la recolección de datos o de evidencias para el análisis, con la finalidad de descubrir información nueva o crear un mejor entendimiento sobre algún tema. Dentro de las técnicas de investigación encontramos las cualitativas y cuantitativas.

Los métodos utilizados para la investigación cualitativa engloban diferentes técnicas para conseguir información que han dejado una clara evidencia de su conveniencia para conocer, aprender e instruirse sobre la vida de las personas, su comportamiento, las relaciones sociales, los sistemas de reproducción, entre otras. Por ello, el método de investigación cualitativa se define, en términos amplios, como *“la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable”* (Quecedo y Castaño, 2003, p.7).

Por su parte, el método cuantitativo tiene por objeto explicar mediante una investigación sistemática de los fenómenos observables a través de la recolección de datos digitales, analizados mediante métodos basados en técnicas matemáticas, estadísticas o informáticas, por lo tanto, los principales métodos de investigación cuantitativa son el experimental, la encuesta y el análisis de datos (Del canto y Silva, 2013, pp. 25-34).

Nuestro trabajo se basa en investigaciones de datos no numéricos, por lo que la metodología que implementamos es la dogmática legal, que se dedica a desentrañar y ordenar las normas legales para crear conceptos y categorías que simplifiquen la comprensión del marco jurídico. A través de este examen meticuloso, su propósito es establecer principios fundamentales, discernir las conexiones jerárquicas entre las normas y proporcionar una visión más detallada y organizada del sistema legal en cuestión. En síntesis, la dogmática legal aporta a la comprensión y aplicación del derecho positivo mediante un análisis estructurado y analítico de las normas jurídicas (Bernasconi, 2007, pp. 10-12).

4. Resumen del proyecto.

Nuestro proyecto de tesis alude principalmente a la polifuncionalidad dentro de nuestro ordenamiento jurídico y cómo ésta es entendida en materia laboral. La polifuncionalidad es un concepto bastante nuevo, puesto que a partir del año 2001 en nuestro país se incorporó una modificación al Código del Trabajo por medio de la Ley N° 19.759, la cual modifica las nuevas modalidades de contratación del artículo 10 N°3, lo que se traduce, principalmente, en la capacidad de realizar diversas actividades, o en otras palabras, se faculta legalmente a las partes para pactar en el contrato de trabajo dos o más funciones alternativas y complementarias. Nosotras abordaremos este concepto desde la perspectiva

laboral; veremos cuál es su alcance y su interpretación dentro de la doctrina nacional; la jurisprudencia judicial y la jurisprudencia administrativa.

Debido a lo anterior, realizaremos una ardua investigación dividiéndose en tres puntos: Primero, en uno doctrinario, enfocado en manuales y libros que tratan sobre el contrato de trabajo y su contenido mínimo, mencionaremos sus conflictos y distintas interpretaciones. Para ello, analizaremos el artículo 10 del Código del Trabajo, específicamente, en su número 3 donde no se indica expresamente qué es la polifuncionalidad, pero sí hace a distintas funciones, a saber, *“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**“*. Por consiguiente, examinaremos la Historia de Ley N°19.759, mostrando cuál era su objetivo en relación a las funciones específicas y qué se buscaba con los términos alternativas y complementarias presentes en dicho artículo.

Segundo, indagaremos en la jurisprudencia judicial; principalmente, para ver su posición en relación a la polifuncionalidad. Para así, poder entender cuál es su interpretación respecto a esta materia y si existe alguna discusión o diferencia en su alcance; además, examinaremos si existen elementos comunes para extrapolar un concepto de polifuncionalidad que se desprenda de estos fallos.

Tercero, por último, investigaremos la jurisprudencia administrativa. Observaremos si el concepto de polifuncionalidad es uniforme o consistente y si existe algún concepto que se repita en el tiempo por medio de distintas categorías de interpretación. Con ese fin, indagaremos en la doctrina de la Dirección del Trabajo, ya que esta se encarga de velar por el cumplimiento de la legislación laboral, fiscalizando, interpretando, orientando la correcta aplicación de la normativa y promoviendo la capacidad de autorregulación de las partes en la búsqueda del desarrollo de relaciones equilibradas entre empleadores y trabajadores.

Luego, vamos a recoger todo lo anterior, con el propósito de verificar si existe algún concepto de polifuncionalidad dentro de nuestra legislación. Será importante entender que la finalidad del derecho laboral es defender los intereses de los trabajadores y protegerlos de las

circunstancias que puedan ser perjudiciales. Por eso, es importante conocer en qué consiste y qué tipo de situaciones regula su normativa a fin de lograr construir vínculos positivos entre los empleadores y empleados. Y, por último, ahondaremos en la idea de certeza en la prestación de servicios y la fijación del objeto del contrato de trabajo.

Señalado lo anterior, se pasará a la exposición de los acápites que tendrá el trabajo de tesina de investigación:

1. Doctrina.
2. Historia de la Ley 19.759.
3. Jurisprudencia Judicial sobre polifuncionalidad en Chile.
4. Jurisprudencia administrativa. Dictámenes de la Dirección del Trabajo previos y posteriores a la Ley N° 19.759.
5. Concepto de polifuncionalidad.

5. Justificación de la relevancia de la investigación.

5.1 En cuanto a derecho:

Consideramos que es un tema relevante para ser investigado, debido a que, en nuestro ordenamiento jurídico, la polifuncionalidad no tiene un concepto legal acabado. Es decir, no es posible encontrar un concepto uniforme y homogéneo de polifuncionalidad, lo que acarrea diversas problemáticas referentes al alcance de este concepto, su aplicabilidad y respecto a cómo debe ser implementada en el contrato de trabajo.

En nuestro país y en conformidad al artículo 10 del Código del trabajo, todos los contratos de trabajo deben contener cláusulas mínimas y que, por lo tanto, no pueden faltar. Entre ellas encontramos la individualización de las partes contratantes, las relativas al lugar y la fecha en donde se realiza el contrato; la determinación de la naturaleza de los servicios, el lugar en que estos deben prestarse, el monto y la forma de pago de la remuneración, entre otras. Igualmente, deben estar las que guardan relación con la jornada ordinaria de trabajo, la cual debe indicar su duración, esto es, las horas semanales que laborará el dependiente y su distribución, además debe contener el plazo del contrato.

Estos contenidos mínimos del contrato de trabajo tienen como finalidad dar seguridad y certeza jurídica a las partes del acuerdo, pues cumple con entregar las condiciones en que se realizará esta prestación de servicios. Por ello, la determinación del alcance de la polifuncionalidad es fundamental para los trabajadores, especialmente, para que puedan comprender a cabalidad sus funciones dentro del contrato de trabajo (Halpern, 2002, p. 204).

5.2 En cuanto a la contingencia:

La polifuncionalidad trae consigo bastantes ventajas y desventajas al asalariado. Nos inclinaremos porque tiene desventajas, por ejemplo, reduce la demanda de empleos, es decir, una persona puede suplir el trabajo de varias personas, siendo económicamente provechoso para el empleador, existe *“una presión permanente de las jefaturas para que los trabajadores estén siempre ocupados, para convertir cada minuto en un minuto productivo, de tal modo de poder cubrir con menos dotación de personal las demandas de funcionamiento del local”* (Stecher, Godoy y Toro, 2010, p. 536).

Asimismo, se ha observado que *“la polifuncionalidad es más factible cuando se trata de los empleados menos calificados y del desarrollo de tareas que no requieren mayor capacitación”* (Stecher, Godoy y Toro, 2010, p. 535) regularmente, esto ocurre en los empleos de acceso más sencillo, como por ejemplo, en el sector minorista u otras industrias similares, en donde no se requieren conocimientos especializados en comparación a otros trabajos. No se percibe como una oportunidad para la formación y el enriquecimiento laboral a través de tareas nuevas y desafiantes, sino más bien como una intensificación del trabajo, lo que conlleva a una degradación y falta de reconocimiento de las funciones.

Es menester expresar que, *“la polivalencia o polifuncionalidad del trabajador, que deja de ser visto como una prolongación de la máquina, para ser considerado como un ser polivalente, multifuncional, con derecho a la información, estimulado para participar y decidir, y suficientemente capacitado y entrenado para agregar valor e incrementar la productividad”* (Benavides de Castañeda, 2011, p. 1). En fin, la polifuncionalidad ha sido utilizada como un acuerdo productivo en beneficio del empleador, puesto que, busca optimizar los tiempos muertos en el trabajo. Esto deja de manifiesto el abuso, explotación y

poca flexibilidad de parte de las empresas hacia sus trabajadores (Stecher, Godoy y Toro, 2010, p. 533)

6. Discusión bibliográfica o estado del arte del problema a investigar.

El trabajo es una de las principales actividades humanas, por lo que su regulación es de vital importancia dentro de nuestra sociedad debido a las funciones que cumple, tanto desde una perspectiva de realización personal como de sustento económico familiar. La mayoría de los ciudadanos que trabajan lo hacen en una relación de subordinación privada, es decir, se encuentran sometidos a la dirección de otro particular: su empleador (Gamonal y Guidi, 2012, p. 3).

Debido a lo anterior, es que el presente trabajo está enfocado en el derecho laboral chileno, principalmente, en la búsqueda del concepto de polifuncionalidad. Es menester señalar que estamos ante un tema relevante y nuevo en materia laboral, dado que, primeramente, el concepto de polifuncionalidad no se encuentra descrito como tal dentro de nuestro ordenamiento jurídico. Esto nos lleva a cuestionar la naturaleza del artículo 10 del Código del Trabajo, pues no soluciona el problema de fondo de la polifuncionalidad.

De esta manera, nuestro principal objetivo de investigación será descubrir y extrapolar un concepto normativo general, uniforme y homogéneo de polifuncionalidad en materia laboral. Para ello, analizaremos la doctrina y la jurisprudencia tanto administrativa como judicial que citan y hacen un énfasis en esta área en específico.

6.1 Estudio doctrinario del artículo 10 N° 3, ¿Qué se entiende por servicios?

Para empezar, debemos considerar el contrato de trabajo como elemento fundamental a analizar. Para ello, nuestro Código del Trabajo, se encarga de definir el contrato individual de trabajo en el artículo 7, señalando que *“es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales, bajo dependencia y subordinación del primero y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”*. Françoise Etcheverry señala en su obra Derecho Individual del Trabajo, que

el contrato de trabajo es *”consensual por lo que se perfecciona por el solo acuerdo de las partes en los dos aspectos básicos de la relación laboral, la prestación de los servicios por parte del trabajador y la remuneración con que el empleador retribuirá tales servicios”* (Etcheberry, 2011, p. 71).

El contenido del contrato individual del trabajo se encuentra regulado en el artículo 10 del Código del trabajo, el cual se encarga de establecer estipulaciones básicas que todo contrato debe contener. Por consiguiente, debemos enfocarnos en el artículo 10 N°3, el cual indica que la *“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 alternativas o complementarias”*.

Ahora bien, es importante señalar que *“La interpretación de esta norma deberá ser restrictiva, para otorgar certeza al trabajador e impedir abusos. Esta certeza debe abarcar tanto las labores como la remuneración; es decir, las distintas funciones deben tener la misma remuneración”* (Gamonal, 2021, p. 33). Empero, de esto trata la polifuncionalidad puesto que la legislación permite que puedan señalarse dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias.

Del mismo modo, Sergio Gamonal, intenta explicar en qué consisten estas funciones en base a un dictamen de la Dirección del Trabajo N° 2.702/66 del 10 de julio del año 2003, señala que *“La jurisprudencia ha administrativa ha precisado los términos de la polifuncionalidad. Funciones específicas son aquellas propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que la caracterizan y distinguen de otras labores; las funciones alternativas son dos o más labores específicamente convenidas, las cuales pueden realizarse unas después de otras, repitiendo sucesivamente, y las funciones complementarias aluden a aquellas que, estando expresamente convenidas, sirven para complementar o perfeccionar la o las labores específicamente encomendadas”* (2021, p.34).

A su vez, la doctrina chilena se ha encargado de interpretar este artículo de una forma bastante uniforme, la mayoría de los autores le brindan una gran relevancia a los servicios para los cuales se contrata a un trabajador, señalando que dicho precepto *“delimita las faenas o funciones a que este deberá avocarse, pudiendo legítimamente negarse a cumplir otras que*

no le correspondan. La doctrina y la jurisprudencia han sido enfáticas en establecer que en este punto no pueden existir ambigüedades o imprecisiones, el trabajador debe saber con toda claridad y precisión que labores deberá cumplir y, por su parte, el empleador no podrá obligarlo a desempeñar faenas distintas a aquellas para las cuales ha sido contratado” (Etcheberry, 2011, p.75). En otras palabras, la naturaleza de este servicio *“constituye la obligación fundamental que contrae el trabajador y que consiste en efectuar la prestación de sus servicios personales y, por ende, el legislador exige una claridad y precisión”* (Pierry, 2018, p. 65).

Por lo tanto *“la determinación de los servicios debe ser entendida en orden a establecer o consignar en forma clara y exacta el trabajo específico para cual ha sido contratado el dependiente, de manera que conozca con certeza la labor que desarrollara y no quede sujeto en este aspecto al arbitrio del empleador”* (Lanata, 2010, p. 116). Así queda demostrado que nuestra doctrina nacional siempre vela por el beneficio del trabajador, desde la perspectiva de que el empleador no abuse ni se comporte de forma arbitraria con el empleado, pues, siempre se le debe garantizar la certeza de la labor que desarrollará, dando un énfasis claro y específico para lo cual fue contratado, promoviendo una vida digna y justa al dependiente.

A su vez, Lizama, considera que la determinación de la naturaleza de los servicios *“supone que se indique en el contrato de trabajo el cargo específico o la función que el trabajador debe desempeñar para el empleador. El cumplimiento de esta exigencia tiene por objeto dotar al contrato de la necesaria certeza y seguridad respecto del alcance de la obligación del trabajador, evitando que el empleador altere unilateralmente y de facto las condiciones en que el dependiente debe prestar sus servicios”* (Lizama y Lizama, 2019, p. 52). Además, *“permite que en el contrato de trabajo pueda señalar dos o más funciones específicas, que sean alternativas o complementarias entre sí. Esta cláusula de polifuncionalidad ya había sido aceptada por la DT antes de la modificación legal a condición de que fueran precisadas en forma clara e inequívoca todas las tareas que se obliga el trabajador”* (Lizama y Lizama, 2019 pp. 52-53).

Respecto a lo anterior, hay que mencionar la modificación introducida por la Ley N° 19.759, sobre la polifuncionalidad, esto es, la facultad que se otorga a las partes para pactar,

en el contrato de trabajo, dos o más funciones alternativas y complementarias; conjugó la necesaria adaptabilidad que debe tener la empresa a los escenarios cada vez más cambiantes, con el debido resguardo de la certeza que requiere el trabajador respecto del contenido y límites de sus obligaciones laborales. Ello significa que pueden pactarse en los contratos de trabajo el desempeño de varias funciones que pueda desarrollar el trabajador, en forma simultánea, acorde con las nuevas alternativas de trabajo que se están utilizando hoy en día (Humeres, 2009, pp. 120-122).

En cuanto a la especificación de los servicios *“esta puede ser de tipo nominativa, o bien descriptiva de las funciones, o bien se puede invocar un manual de descripción de fuentes de la empresa. A este respecto, no se exige una enunciación completa de todas las múltiples tareas que pueden ir asociadas al desarrollo del trabajo”* (Pierry, 2018, p. 65). Esta determinación es bastante importante para ambas partes, ya que son la declaración exacta de las necesidades particulares que se deben cumplir, puesto que al trabajador le permite encauzar el desarrollo de sus tareas y al empleador supervisar estas mismas. No obstante, esta exigencia no significa pormenorizar todas las labores que involucran los servicios contratados, esto se debe a que, según lo establecido en el artículo 1546 del Código Civil, los contratos deben ejecutarse de buena fe y, por ende, obligan no solo a lo expresado en ellos, sino a todas las cuestiones inherentes a la naturaleza de la obligación, ya sea por ley o costumbre.

A modo de recapitulación, hasta cierto punto, nos encontramos frente a una postura doctrinaria bastante confusa y diversa, pues, no existe un concepto claro de polifuncionalidad dentro de esta. Nos percatamos que la doctrina chilena generalmente se refiere al concepto de servicios, pues, los autores hacen un gran hincapié en estos, pero no especifican de forma detallada la polifuncionalidad, ni tampoco las funciones que esta trae consigo. Empero, la mayoría de los autores utilizan palabras claves para referirse a las diversas funciones, pero nadie se encarga de unificarlas en un concepto doctrinario que englobe la polifuncionalidad.

En suma, la doctrina chilena, al día de hoy se ha manifestado de una forma bastante repetitiva y paulatina respecto a qué se entiende por servicios, y más bien, como se interpreta lo señalado en el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo. No existe un concepto en sí de lo que es la polifuncionalidad, no obstante, podría interpretarse que los autores abogan por la

incorporación de principios, conceptos o elementos que se estiman fundamentales y aplicables de manera general en el ámbito específico del derecho al cual hacen referencia. Estos elementos de carácter universal podrían revestir importancia crucial para asegurar la coherencia, la equidad y la eficacia en la aplicación de las normativas y leyes correspondientes a dicho ámbito.

A pesar de ello, hay bastantes revistas y artículos académicos referentes a este tema. En este caso, nos centraremos en las críticas a la polifuncional, puesto que, nace una nueva figura frente al trabajador que es el *“recurso polifuncional”*, vale decir, el trabajador debe estar siempre listo y dispuesto para responder distintas necesidades de la empresa, si bien, esto se encuentra sancionado dentro de nuestra legislación, lo anterior no impide que la empresa se encargue de afrontar las situaciones de ausentismo y rotación de trabajadores por medio de la polifuncionalidad, según las demandas de trabajo y la disponibilidad de estos (Stecher, Godoy y Toro, 2010, p. 534).

Análogamente, en una revista que aborda la flexiseguridad en el mercado laboral chileno, Pedro Guerra destaca que, *“uno de los elementos clave es la polifuncionalidad de los trabajadores que permite situar a la fuerza productiva en diferentes puntos de la cadena a cargo de tareas distintas entre sí y, por cierto, distintas de aquellas que originalmente se pactaron”*. No obstante, es necesario incidir en que la condición de no menoscabo al trabajador es una importante limitación a la polifuncionalidad, dado que la capacitación laboral es escasa y hay pocas tareas que los trabajadores puedan efectuar como alternativa a aquellas para las que fueron contratados (2014, p. 37) .

En fin, *“la flexibilidad funcional dice relación con la posibilidad de adaptar las funciones convenidas con los trabajadores en virtud de sus respectivos contratos de trabajo, frente a un cambio de las circunstancias en las que se desarrolla el proceso productivo. De esta manera, se exige que el trabajador sea capaz de asumir tareas diversas ante necesidades también diversas, con lo cual el nuevo perfil laboral se aleja del arquetipo de trabajador propio del modelo fordista-taylorista, caracterizado por su bajo nivel de formación y por asumir tareas repetitivas y uniformes. Expresiones concretas de la flexibilidad funcional en Chile son, por ejemplo, la denominada polifuncionalidad”* (Caamaño, 2010, p. 85).

En definitiva, la doctrina nacional no crea un concepto de “polifuncionalidad” pues solo se dedica a darle un énfasis a la naturaleza de los servicios y su especificidad. Empero, a diferencia de ella, las publicaciones académicas que realizan estudios críticos sobre esta área; sí toman en cuenta que es lo que se podría entender y comprender por polifuncionalidad por medio de diversos estudios prácticos que giran en torno a esta palabra, principalmente, en la labor que desempeñan los empleados en su trabajo, como por ejemplo los trabajadores del retail. Asimismo, evidencia cómo es el funcionamiento de la polifuncionalidad y cómo ésta interfiere en la vida de los trabajadores, pues, son ellos quienes se ven más expuestos frente a estas medidas adoptadas por parte de los empleadores.

6.1.1 Historia de la Ley 19.759.

Para entender el contexto de lo señalado en el artículo 10 N°3 debemos recurrir a la historia de la Ley, vale decir, debemos analizar la Ley N° 19.759 que fue promulgada el 5 de octubre del 2001, cuyo número de boletín es 2626-13, y tenía como propósito modificar el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los Derechos Fundamentales del trabajador y a otras materias relativas a la protección de los trabajadores.

En el mensaje del Presidente de la República que da inicio a la tramitación del proyecto dice que uno de los ejes principales son: *“incorporar mayores grados de flexibilidad en las empresas, estimular la capacitación de los trabajadores y promover el pleno reconocimiento de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, pilar esencial para avanzar hacia modelos de relaciones laborales caracterizados por mayores niveles de equilibrio y cooperación entre las partes”* (BCN, 2001, p. 3).

Asimismo, se menciona que el proyecto recoge y responde a materias de creciente interés ciudadano y que, por ello, se pone como pilar esencial avanzar hacia modelos de relaciones laborales caracterizados por mayores niveles de equilibrio y cooperación entre las partes, con la finalidad de que exista un nuevo sistema de relaciones laborales basado tanto en el diálogo como en el acuerdo entre trabajadores y empleadores en cada empresa del país (BCN, 2001, pp. 3- 26).

En relación al tema que nos compete, una de las modificaciones que esta disposición introdujo fue ampliar el artículo 10 número 3 de Código del Trabajo, que originalmente era “Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse”, a ello se le agrega párrafo “*El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias*”.

En el proyecto el Subsecretario del Trabajo, Yerko Ljubetic Sandoval expone que “*actualmente nuestra legislación, al no requerir que en el contrato se especifiquen las funciones, efectivamente da una amplitud que hace problemático el punto, porque pueden establecerse funciones genéricas*”. A su vez, plantea que el interés del poder ejecutivo no es limitar el número de funciones, sino que estas “*tengan que especificarse y, en consecuencia, tanto al momento en que las partes convengan en celebrar un contrato y establezcan las funciones del caso, como durante la vigencia del mismo, exista plena claridad en cuanto a cuáles son dichas funciones*” (BCN, 2001, p. 236).

El objetivo principal de esta reforma era que las disposiciones pactadas en el contrato sean lo más claras posible y no existieran dudas respecto de las labores específicas que se deben desempeñar.

Para brindar una mayor información respecto de las discusiones que se dieron en la sala, para determinar la redacción del artículo en cuestión, podemos evidenciar el siguiente debate:

Primero, los Senadores señores Parra y Silva presentan la idea de sustituir en el párrafo nuevo agregando al N° 3 del artículo 10, la expresión “*señalar dos o más funciones*” por “*señalar hasta dos funciones*”. Por otro lado, el Senador señor Gazmuri propone reemplazar, en el párrafo nuevo al N° 3 del artículo 10, la frase “*específicas, alternativas o complementarias*” por “*específicas y complementarias*” (BCN, 2001, p. 235).

Luego, el Senador señor Ruiz De Giorgio expresó no estar de acuerdo con esta modificación, porque se prestará para arbitrariedades, a su vez, argumentó que “*una persona, para lograr un puesto de trabajo, aceptará realizar múltiples labores. Un trabajador, que es un profesional especializado, cumplirá una función determinada que, obviamente, no es tan*

acotada, pero no puede dejarse tan abierto el contrato para que se señalen numerosas funciones a realizar” (BCN, 2001, p. 235).

Por su parte, el Senador señor Gazmuri precisó que está de acuerdo con la propuesta anterior en el sentido que la polifuncionalidad es un elemento propio de algunas áreas de las empresas modernas, aclarando que la palabra "alternativas" crea cierta confusión. Así, la disposición queda con la flexibilidad necesaria de acuerdo a la naturaleza de las empresas actuales. Adicionalmente, su Señoría, Andrés Zaldívar expresó que comparte su línea, pero, al suprimirse la expresión "alternativas", carece de sentido hablar de funciones específicas y complementarias, ya que no son de la misma categoría lógica, puesto que lo alternativo está referido a complementario (BCN, 2001, p. 235).

Empero, el Senador señor Gazmuri refutó que al disponerse que el contrato podrá señalar "*dos o más funciones específicas*" la palabra "*alternativas*" sobra completamente, además se agrega que aquellas serán complementarias. Asimismo, el Senador señor Boeninger expresó su acuerdo con la precisión anterior, pero subrayó que debiera decir que las dos o más funciones que el contrato podrá señalar deberán ser específicas "*o*" complementarias, ante lo cual el Honorable Senador señor Gazmuri, autor de la referida indicación, expresó su consenso (BCN, 2001, p. 235).

El señor Subsecretario del Trabajo aclaró que actualmente nuestra legislación, al no requerir que en el contrato se especifiquen las funciones, efectivamente da una amplitud que hace problemático el punto, porque pueden establecerse funciones genéricas que podrían dar lugar a problemas de interpretación (BCN, 2001, p. 235).

En consecuencia, el interés del Ejecutivo no es solo limitar el número de funciones, sino que éstas tengan que especificarse y, en consecuencia, tanto al momento en que las partes convengan en celebrar un contrato y establezcan las funciones del caso, como durante la vigencia del mismo, exista plena claridad en cuanto a cuáles son dichas funciones (BCN, 2001, p. 236).

El Senador, señor Urenda, expresó que dentro de este debate de la propuesta del Ejecutivo le preocupa que se hable de funciones "específicas", porque eso puede llevar a

extremos que dificulten mucho ciertos trabajos, como por ejemplo, el de las secretarías, que realizan múltiples tareas. La interpretación de lo que habrá de entenderse por “funciones específicas” quedará muy sujeta a lo que diga la Dirección del Trabajo o, en su caso, los Tribunales de Justicia. Esta expresión no es feliz, si bien, quizás, al agregar que las funciones deben ser alternativas o complementarias se da una mayor amplitud. En la actividad actual hay una multiplicidad propia de las funciones, por lo que debe dejarse claro, como espíritu de la normativa en debate, que no se persigue restringir las funciones al hablar que éstas serán específicas, sino que el ánimo es que realmente ellas se determinen (BCN, 2001, p. 236).

Siguiendo esta discusión, el Senador, señor Boeninger, expresó que no ve riesgos en utilizar la expresión “*específicas*”, ya que siempre las funciones tienen una especificidad. En el sentido de que puedan contemplarse dos o más funciones específicas, es un muy buen equilibrio para evitar la arbitrariedad contra el trabajador y para permitir la flexibilidad de una empresa contemporánea (BCN, 2001, p. 236).

Por su parte, la Directora del Trabajo hizo presente que la norma que propuso el Ejecutivo tiene una dimensión protectora, pero también una flexibilizadora. Se busca resguardar el concepto “*servicio*”, que es más amplio que el de “*función*”, pero se permite la especificación de funciones (BCN, 2001, p. 236).

Finalmente, puesta en votación, fue aprobada por la unanimidad de los miembros de la Comisión. Modificándose en el sentido de reemplazar en el párrafo nuevo propuesto agregar al N° 3 del artículo 10, la frase “*específicas, alternativas o complementarias*” por “*específicas o complementarias*”. Posteriormente, y por acuerdo unánime de la Comisión, se reabrió el debate a objeto de enfatizar que el contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, “*sean éstas alternativas o complementarias*”. Quedando el artículo de la siguiente manera: “***El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias.***” (BCN, 2001, p. 236).

Ahora bien, es importante detenernos en la discusión llevada a cabo por los parlamentarios, pues, quedó demostrada la dificultad para llegar a un consenso sobre el enunciado del artículo. El análisis de la palabra “específicas” fue crucial, dado que manifestaron que puede llevar a extremos que dificultan ciertos trabajos y su interpretación

quedaría muy sujeta a lo que diga la Dirección del Trabajo y los Tribunales de Justicia. Empero, más bien, buscan que las funciones específicas sean determinadas para evitar la arbitrariedad contra el trabajador. Además, señalaron que la palabra “alternativas” crea cierta confusión, no obstante, otros expresaron que al no utilizarla se daría una cierta arbitrariedad y que carecería de sentido el hecho de sólo aludir funciones específicas y complementarias, debido a que lo alternativo está referido a complementario.

6.2 Jurisprudencia judicial.

Volviendo al tema, es necesario dirigirnos hacia los fallos judiciales, para así poder evidenciar lo que comprenden e interpretan los Tribunales nacionales del artículo 10 N°3 del Código del Trabajo. Para ello, utilizaremos diversos fallos tanto de la Corte de Apelaciones como de la Corte Suprema que versan sobre esta materia. Todo lo anterior para poder concebir si existe o no uniformidad respecto a cómo abordan las funciones específicas, alternativas y/o complementarias presentes en los contratos de Trabajo.

6.2.1 Corte de Apelaciones:

La Corte de Apelaciones de Temuco en la sentencia **Rol N° 603-2022** caratulado **“SUPERMERCADO UNIMARC CON INSPECCIÓN DE PROVINCIAL DEL TRABAJO DE TEMUCO”** sobre Recurso de nulidad en relación a una interpretación y aplicación errónea del artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo.

Los hechos son los siguientes, que mediante sentencia dictada el 28 de noviembre de 2022, por la juez suplente del Juzgado del Trabajo de Temuco, en los autos **RIT I-76-2022, RUC 22- 4-0425293- 7**, se rechazó, sin costas, la reclamación interpuesta por Rendic Hermanos S.A, en contra de las resoluciones de multa N°8216/22/21 y N°8216/22/19, y en contra de la resolución de multa N° 7838/22/32, dictadas por la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco, por no haberse acreditado los fundamentos del reclamo. En contra del referido fallo, la parte reclamante dedujo recurso de nulidad fundado en la causal establecida en el artículo 477.

Ahora bien, el presente arbitrio de nulidad se funda en lo estatuido en el artículo 477, del Estatuto Laboral, esto es, cuando la sentencia hubiere sido dictada con infracción de ley

que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, denunciándose como infringido el artículo 10 N°3, del Código del Trabajo. Dado que, la sentencia estima que los contratos y anexos de contrato de trabajo en que se indica el cargo de "Operador Tienda" tendrían una indeterminación respecto de las funciones que le corresponden al trabajador porque éstas serían de una amplitud tal, que generaría absoluta incertidumbre diaria a los trabajadores. En razón de lo anterior, concluye determinadas consecuencias, ninguna de ellas constatadas por la Inspección del Trabajo en su proceso de fiscalización, tales como que: (i) los trabajadores no tendrían una autonomía para asumir diariamente sus funciones; (ii) generaría una indeterminación de las obligaciones que deben cumplir y los eventuales riesgos en relación al artículo 184 del Código del Trabajo.

Los sentenciadores de la tercera sala de la Corte de Apelaciones de Temuco, exponen lo siguiente: En el considerando sexto de esta sentencia se menciona *“que “la polifuncionalidad” o “multifuncionalidad” de un trabajador, se basa en la capacidad de realizar distintas actividades al mismo tiempo y de manera sucesiva. Ello se explica como una estrategia de flexibilidad laboral en la que las compañías empleadoras educan –vía políticas de capacitación y perfeccionamiento- a un conjunto de empleados para que éstos puedan desempeñar efectivamente un conjunto de tipos de tareas, aplicadas comúnmente en la industria del “retail”. Estas dan cuenta de ventas minoristas o al detalle, propias de cadenas de negocios que se caracterizan por vender artículos de consumo masivo en grandes cantidades y a muchos clientes que suelen ser, en su gran mayoría, los consumidores finales”*.

Asimismo, el tribunal busca esclarecer que las modificaciones legales que derivan de la Ley N° 19.759 facultan pactar entre los empleadores y trabajadores diversas funciones, siempre que ellas tuvieran un mismo carácter, *“ es decir que deben ser alternativas o complementarias, pero especificadas a tal fin, aspecto que permite entregar certeza acerca de las labores a desempeñar por el trabajador, por las cuales será remunerado y supervisado en su ejecución y cabal cumplimiento. Una tarea alternativa presupone elección o rotación en la materia, una función igual o parecida, y complementaria, aquella que refuerza la función principal que sirve para completar o perfeccionar algo”*.

Al mismo tiempo, la Corte de Apelaciones de Santiago en la sentencia **Rol N° 830-2022** del 10 de abril del 2023, caratulado **“ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIMITADA/INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO SUR ORIENTE”**. Se deduce un recurso de nulidad en contra de un procedimiento monitorio de reclamación de multa administrativa que fue rechazado, por ello, este recurso se interpone por las siguientes causales: (i) en forma principal, alega la causal de nulidad del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, (ii) en subsidio, invoca el motivo de nulidad previsto en el artículo 477 del Código del Trabajo, por haber incurrido en infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con los artículos 10 número 3 y 506 del Código del Trabajo, los artículos 19 y siguientes del Código Civil, y el artículo 1546 del mismo Código.

La solicitud sustenta en que el tribunal se pronuncia acerca del punto controvertido sobre la base de una lectura apresurada de la cláusula primera de los contratos de los trabajadores, y por ese motivo no se percatan que de la cláusula es posible apreciar que se estipula un solo cargo, a saber, el de “operador de tienda”, y que dicho cargo comprende cuatro funciones específicas, a saber: (1) funciones relacionadas con la atención a clientes, (2) reposición de mercaderías, (3) armado de pedidos, (4) así también, atender a los clientes en la zona de pago que disponga la empresa.

Además, los recurrentes argumentan que dicha cláusula detalla aún más las funciones, al establecer diversas “obligaciones propias del cargo” pudiéndose apreciar que cada una de las labores que allí se estipulan se encuentra en directa relación con cada una de esas cuatro funciones, por lo que, las conclusiones que se refieren a la infracción del artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, queda desprovista de un adecuado sustento fáctico.

En consecuencia, se solicita que se acoja el recurso, invalidando la sentencia impugnada, y dictando sentencia de reemplazo se acoja en todas sus partes la reclamación, dejando sin efecto la multa cursada, o en su defecto.

Tomando en cuenta lo anterior, los sentenciadores resuelven, que: *“A mayor abundamiento, es necesario reiterar que el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo constituye un marco jurídico que reconoce la polifuncionalidad, sin limitarla a una misma naturaleza*

de servicio, como se pretendió en forma incorrecta a través del dictamen contenido en el Ordinario N°1722, de fecha 25 de junio de 2021, y que la descripción en los contratos de trabajo de una serie de funciones específicas no importa ni puede importar colisión con ninguna de las normas con las que se pretende armonizar el referido artículo 10 N°3, no siendo dicha descripción más que el cumplimiento del referido artículo, pues justamente el señalamiento completo de todas las funciones que comprende el cargo constituye el cumplimiento de aquella situación querida por el legislador, esto es, que el trabajador tenga certeza de las funciones que desempeñará”.

También, los juzgadores hacen hincapié en tener presente que en las relaciones laborales entre empleador y trabajador no existe una igualdad entre las partes, debido a que *“el trabajador no tiene el poder de negociación para discutir las cláusulas que le imponga el empleador, por este motivo no se ajusta a la legalidad un contrato que contenga cláusulas que impliquen una descripción tan amplia y variada, que podría significar que atentan contra la buena fe contractual, ya que existe una apariencia que se está dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, para amplificar la polifuncionalidad más allá de aquello que la propia ley ha tolerado”.*

En resumen, la Corte señala que no es procedente que al trabajador se le pueda consignar como obligación del contrato la ejecución de labores tan disímiles en diferentes zonas del establecimiento y en el mismo día. Como por ejemplo la atención al cliente en sus compras de mercaderías, envasar, etiquetar, mantener el aseo de las góndolas, realizar devoluciones de productos, asistir a los clientes en la zona de pago, resguardar los valores y activos de la empresa, efectuar la cuadratura de caja en la entrega del turno, entre otras tantas funciones.

Por añadidura, el razonamiento final de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, agrega que *“contraviene la normativa laboral vigente, en cuanto a que en ella no se determina en forma clara y precisa la naturaleza de los servicios para los cuales ha sido contratado el trabajador. Por esta razón, la multa impuesta a la recurrente de 60 UTM, contemplada en el artículo 506 del Código del Trabajo, por infracción al artículo 10 N°3 del mismo cuerpo legal, por no especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios, se encuentra ajustada a derecho”.*

En otro orden de cosas, el 23 de diciembre del año 2022, se interpuso un recurso de nulidad ante la Corte de Apelaciones de Rancagua, en la causa caratulada **RENDIC HERMANOS S.A CON INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE RANCAGUA, Rol N° 783-2022**. La parte reclamante, dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de 17 de septiembre del 2022, pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, en sus antecedentes sobre reclamación de multa administrativa, RIT I-42-2022. Indica como fundamento haber sido la sentencia pronunciada con infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo..

El considerando segundo de la sentencia de la Corte señala, que *“funda su recurso en la infracción a lo dispuesto en el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, endilgando una errónea interpretación y aplicación de la norma citada, cuando la sentenciadora expone que la cláusula contenida en el contrato de trabajo y, a la que se alude en la resolución de multa, no determinaría la naturaleza de los servicios debido a la amplitud de las tareas que describe, confundiendo, a juicio del recurrente la naturaleza de los servicios contratados con las funciones propias del cargo”*.

También añade que el cargo de la trabajadora indicado en la multa era de “Operador de tienda” tal como lo señala el anexo de contrato de trabajo y de su lectura *“es posible advertir que i) la naturaleza del servicio corresponde a la de Operador de Tienda y ii) que las funciones que corresponden a dicho cargo están claramente especificadas, en la referida cláusula primera, las que se indican una a una, agregando que aquellas son complementarias y/o alternativas entre sí. En relación con lo referido, hace presente que el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, no exige especificidad o complementariedad, toda vez que ese requerimiento está dado respecto de las funciones del cargo, las que deben ser específicas y pueden ser alternativas o complementarias entre ellas, todo lo que ocurre en el presente caso, conforme se puede ver de la cláusula precitada”*.

Siguiendo lo anterior, la parte recurrente afirma que la exigencia de la norma del artículo 10 N° 3, principalmente, la especificación de las funciones en el contrato de trabajo, se habría cumplido en los contratos de todos sus trabajadores. Por ende, no constituiría una infracción a la norma en comento, el que exista una amplia enumeración o una gran cantidad de funciones, ya que, la observación apunta a la cantidad de funciones especificadas, lo que

no se encuentra prohibido por la norma, considerando que la propia disposición establece que el contrato puede consignar más de 2 funciones en tanto sean específicas y tengan el carácter de complementarias y/o alternativas, lo que se cumple al tenor del anexo de contrato. A causa de lo que antes se ha dicho, la interpretación y aplicación errada que postula el sentenciador en el fallo que se recurre a la norma del artículo 10 N° 3, constituye en sí misma la infracción de ley que se denuncia.

A lo cual, la Corte manifiesta que *“respecto de la causal de nulidad por infracción de ley invocada en el caso de autos, se debe tener presente que ella obedece exclusivamente al juicio de derecho contenido en la sentencia, esto es, a la determinación de la norma aplicable al caso, el modo en que debe ser usada, y las consecuencias jurídicas que derivan de tal operación, de modo tal que, debe entenderse que el recurrente no ataca los hechos y menos pretende su modificación, aceptando -por lo tanto- aquellos establecidos en la sentencia y quedando así limitada la competencia de este tribunal a estudiar si el proceso de subsunción de los hechos al derecho fue realizado de manera acertada”*.

A causa de lo antes dicho, el considerando cuarto, señala que conforme se consigna en la sentencia, los hechos que dan lugar a la aplicación de la multa que se reclama son: No especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios de los trabajadores, al ser ambiguo lo expuesto y no existir certeza jurídica de la prestación de servicios, según el cargo de operador de tienda. Que conforme al ordinario N° 503, de fecha 30.02.2022 de la Dirección del Trabajo, y conforme lo señalado en los contratos de trabajo, establece multiplicidad de labores asociadas y no se otorga un mínimo de certeza a los trabajadores acerca de las labores a realizar en el supermercado.

Por su parte, el considerando séptimo destaca *“Que, de lo que se viene diciendo subyace, que la disposición que se alega como infraccionada en el recurso, efectivamente buscó otorgar mayor flexibilidad al empleador al momento de pactar la naturaleza de los servicios, sin embargo, coincide la doctrina, en que tal flexibilización no puede conducir a la incerteza del trabajador en cuanto a las funciones que le corresponde cumplir, ya que, justamente, esta disposición tiene por fin delimitar las faenas o funciones a que éste deberá abocarse. La flexibilización a la que nos referimos, facultó a las partes a pactar en el contrato de trabajo dos o más funciones alternativas o complementarias de la principal”*.

Siguiendo lo anterior, la ilustrísima Corte de Apelaciones de Rancagua esgrime que *“la disposición legal de que se trata, obliga a consignar en el contrato de trabajo la determinación de la naturaleza de los servicios a los que se obliga el trabajador; empero, desde ya, los servicios que se expresan en éste caso “Operador de Tienda”, no reflejan un servicio determinado, por ser el concepto utilizado ambiguo, que no es posible definir por sí mismo. Tanto es así, que dicho concepto debe completarse con una descripción de funciones que deja en evidencia el incumplimiento de lo que la norma persigue, la certeza por parte del trabajador en cuanto a los servicios que está obligado a realizar, más aún cuando, además, se consigna una cláusula abierta, por la que se puede incluso sumar otras funciones a las consignadas en el contrato a través de instrucciones o del reglamento interno”*.

Finalmente, la sentencia que se impugna ha aplicado en su recto sentido la disposición contenida en el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, lo que justifica el rechazo del presente recurso. Se rechaza el recurso de nulidad deducido por la parte demandada.

Ahora bien, analizaremos una sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de La Serena, caratulada **HITES S.A /INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO, Rol N° 173-2023**, que versa sobre un recurso de nulidad en contra de una multa administrativa del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, causa RIT T-27-2023 del 22 de mayo de 2023, se alega que el fallo ha incurrido en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, por haber sido dictada la sentencia con infracción de ley, interponiéndose en forma principal, en relación al artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, y en subsidio, en relación a los artículos 420 y 506 del mismo cuerpo legal.

La multa sancionó a la reclamante, debido que el Juzgado de Letras de La Serena estimo que incurrió en *“No especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios, al ser ambigua lo expuesto y no existir certeza jurídica de la prestación de servicios”*, asimismo, se consideró que sí existía ambigüedad y falta de determinación conforme a las funciones pactadas y descritas.

El recurrente justifica que, *“no solamente había funciones determinadas, sino que estas estaban determinadas con un nivel de detalle que no dejaba dudas sobre la función a ser cumplida. A su vez, todas eran labores subsumidas en los procesos de venta propios de*

una tienda de retail. Añade que, fue acreditado y tenido a la vista por parte del Tribunal a quo el contenido y detalle pormenorizado de las funciones desarrolladas por los trabajadores supuestamente afectados. Casos todos en los que se pactó expresamente la realización de labores complementarias dentro de un marco debidamente delimitado”.

También sostiene que, *“lo que realmente ha sido sancionado por la Inspección, no es falta de determinación y ambigüedad, sino un exceso de detalle sobre las funciones a cumplir por los trabajadores, luego, el error de la administración ha sido asumido sin más por la sentencia, al momento de juzgar que los contratos y anexos carecían de suficiente determinación conforme al artículo 10 N°3. Indica que, el grado de detalle y especificidad podría ser eventualmente objeto de sanción en torno a alguna otra norma, pero en caso alguno respecto al artículo 10 N°3 que se limita a exigir “determinación en la naturaleza de los servicios”, posibilitando la concurrencia de “dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias”.*

El tribunal manifiesta, que no se visualiza la errónea aplicación del derecho denunciada a través de ambos motivos de nulidad invocados en el recurso, pues hay una imprecisa argumentación. Por tanto, se procederá a rechazar el presente recurso, concluyendo que la sentencia impugnada no es nula.

En cuanto a la sentencia **Rol N° 153-2021** de la Corte de Apelaciones de Copiapó, caratulado **“ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIMITADA/INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE COPIAPÓ”**, en donde se deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada el 27 de octubre de 2021 que rechaza la reclamación judicial intentada por la empresa en contra de la Resolución N°8409-21-15, de fecha 21 de julio de 2021, por la que se le impuso una multa administrativa equivalente a 40 UTM.

Esta sanción administrativa se funda en el incumplimiento del artículo 10 N°3 del Código del Trabajo en donde la Inspección fundamenta que *“No especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios, respecto a los trabajadores que se detallan (...) pasa a ser ambigua en lo expuesto y no existe certeza*

jurídica de la prestación de servicios”. En la sentencia, lo que buscan los demandantes es demostrar que la multa es improcedente pues no se ha infringido el artículo ya mencionado.

Ahora bien, la Corte de Apelaciones de Copiapó rechaza este recurso de nulidad argumentando que *“el reclamante ha infringido el artículo 10 N° 3 del código del ramo, pues si bien es efectivo que la normativa que rige la materia se modificó con la ley que estableció la polifuncionalidad y que permite el señalamiento de acciones complementarias y alternativas, sin embargo, acude a las reglas de interpretación provistas por los artículos 19 y siguientes del código civil, señalando que conforme la definición que da el Diccionario de la Real Academia de las expresiones “alternativas” y “complementarias”, la descripción de funciones de las cláusulas de los contratos de trabajo cuestionados no se ajustan a ellas, pues no se puede perder de vista -razona la jueza- que, cuando nos situamos en el orden de delimitar la naturaleza de una institución, de un servicio estamos refiriéndonos a la determinación de cuáles son los lineamientos más típicos que posee ese servicio o negocio, en definitiva es centrarse en aquello que el elemento que los aúna y que justifica contener todas esas funciones”*.

Además, en el considerado segundo agrega que el cargo de operador de tienda señalado en el contrato *“dan cuenta de labores a realizar que no comparten la misma naturaleza, desde que el trabajador se obliga a prestar servicios en: atención de clientes, reposición de mercadería, armado de pedidos y atención de clientes en zona de pago. Estas son denominadas “funciones primarias”, de acuerdo con el modelo “colaborativo” explicado por el empleador, sin embargo, reserva dos funciones de contingencia: zona de pago y ecommerce, que se traduce en una permanente disponibilidad de todo “Operador de Tienda” para asumir dichas labores, conforme lo determine su jefatura en el transcurso del día, circunstancia que atenta en contra de la necesaria certeza acerca de las labores a realizar durante el transcurso del día”*.

Por otro lado, tenemos la sentencia **Rol N° 3038-2022** caratulado **“RENDIC HERMANOS S.A/INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO NORTE”** de la Corte de Apelaciones de Santiago, en donde la parte reclamada deduce un recurso de nulidad puesto que anteriormente en sentencia de 14 de septiembre de 2022 se acogió el reclamo judicial interpuesto por RENDIC HERMANOS S.A., en contra de la INSPECCIÓN

COMUNAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO NORTE, dejando sin efecto la Resolución de Multa N°1859/22/50, de 28 de junio de 2022.

El recurso se funda en la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, ya que se considera que la sentencia fue dictada infringiendo el artículo 10 N°3, y lo que busca es que se rechace el reclamo de autos respecto de la multa para que quede firme la sanción. Uno de los argumentos que esgrimen radica en la aplicación errónea del artículo 10 N°3 asignando un significado diferente al que corresponde, ya que se *“expone que cabe la posibilidad de establecer que dos o más funciones específicas, sean alternativas o complementarias, pero siempre dentro del contexto de una única naturaleza de servicios determinada”*.

Bajo la misma idea, agrega que *“claramente se aprecia que el sentenciador, después de describir el contenido de uno de los contratos reprochados por la funcionaria del servicio, realiza una más que errada interpretación y aplicación de la norma, puesto que pasa por alto todos los requisitos que esta impone a efectos de determinar las funciones de cada trabajador, en primer lugar pasa por alto que la norma exige que la naturaleza debe estar determinada, puesto que permite finalmente que los servicios que presta el trabajador comprendan todas las acciones que conlleven a la operación del local de supermercado, de esta misma forma tampoco le otorga mayor relevancia a que la norma exija que para que se establezcan dos o más funciones, éstas deban ser en primer lugar específicas, claramente se opone totalmente a la especificidad el que los propios contratos y anexos, que constan en autos, señalen por una parte que la enumeración de las obligaciones del trabajador no es taxativa, para luego poner dentro de ellas, y de manera como ya se dijo meramente ejemplar, obligaciones de todo tipo, y que no guardan ninguna relación con la naturaleza aparente de cada cargo”*.

Por ello, se alega que hay una falta de especificidad y con ello un incumplimiento al artículo 10 N°3 del Código del Trabajo. Además, se exige no solo que las funciones sean específicas, sino que también han de ser alternativas o complementarias, pero *“tampoco se observa que el sentenciador se haya hecho cargo de la existencia de dicho requisito, pues se limita a mencionar su efectividad, no observándose a este respecto que las cláusulas en cuestión, y que constan fehacientemente en autos, consistan en funciones complementarias,*

por cuanto éstas son abiertamente disímiles, y mucho menos que estén establecidas como alternativas, dado que no se establece en ningún caso algún tipo de alternancia entre ellas”.

Por lo expuesto, se considera que la interpretación dada al artículo 10 N°3 del Código del Trabajo por el sentenciador, el cual tuvo a la vista los contratos y anexos para dictar su resolución, se aleja del correcto sentido y alcance de la norma.

Siguiendo ese razonamiento, la Corte de Apelaciones de Santiago acoge el recurso de nulidad y dicta una sentencia de reemplazo, lo que resulta en aceptar como procedente la sanción administrativa interpuesta, justificándolo de la siguiente manera:

Lo que se ha buscado por parte del legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la naturaleza de los servicios es dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, ya que, a través de dicha exigencia, el dependiente conoce la labor específica que debe cumplir, y el empleador los servicios que le requerirá, por ello sostienen que *“el cargo de “Operador de Tienda”, dado el carácter no taxativo de las labores contratadas, en el caso concreto de un supermercado, a juicio de esta sentencia permite al empleador alterarlas en cualquier momento a su mero arbitrio, lo que no se ajusta a derecho al no otorgar un mínimo de certeza a los trabajadores acerca de las labores a realizar. Entonces no se trata de una mera polifuncionalidad, pues ésta debe ser alternativa o subsidiaria en las distintas funciones, condición que no se cumple”.*

6.2.2 Corte Suprema

El 20 de diciembre del 2006 la cuarta sala de la Corte Suprema en la sentencia **Rol N° 790-2005**, caratulado **“QUEZADA MOLINA, RITA C/ CORP MUNIC. DE PUNTA ARENAS”**, acoge un recurso de casación en el fondo y anula la sentencia de la Corte de Apelaciones ROL N° 62-2004, que versa sobre la materia de terminación de contrato de trabajo, el cual trata sobre labores de docencia, pues la profesional realiza clases y sus funciones se encuentran reguladas en el Estatuto Docente.

En primera instancia, en causa rol N° 15.162 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Magallanes, la demandante solicita que se declare injustificado, indebido o improcedente la terminación de su contrato de trabajo, y en subsidio solicita que se acoja su demanda de

despido indirecto por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. El respectivo tribunal, en fallo de 24 de noviembre de 2004 rechazó la demanda principal y subsidiaria.

Posteriormente, la Corte de Apelaciones de Magallanes, en sentencia de 4 enero de 2005 confirmó, en lo apelado, lo resuelto por el juez de primer grado, sin modificaciones. Por ello, en contra de esta última decisión se recurre de casación en el fondo y se solicita que dicte una sentencia de reemplazo. El recurso se funda en la infracción de los artículos 10 N°3, 11, 12 y 160 N°3 del Código del Trabajo.

En cuanto a la infracción del artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, la Corte Suprema expone que *“La ley ordena que las funciones específicas a desarrollar por parte del trabajador, deben ser consignadas en el contrato respectivo, pues ellas son la razón que lleva al empleador a suscribir dicha convención e implican, a su vez, la delimitación del ámbito dentro del cual éste ejercerá la dirección sobre aquél, como parte de la subordinación y dependencia que caracteriza el vínculo laboral”*.

Finalmente, la Corte Suprema, resuelve *“Que en armonía con lo que se ha reflexionado, sólo cabe concluir que en la sentencia impugnada se han infringido los artículos 10 y 12 del Código del Trabajo, por errada interpretación, infracciones que constituyen parte de los errores de derecho denunciados por el recurrente”*.

A modo de recapitulación respecto a la jurisprudencia judicial y siguiendo lo antes expuesto, hemos llegado a la conclusión que las causas que revisan las Corte de apelaciones a lo largo del país, básicamente son recursos que atacan el mismo fondo, es decir, en su mayoría son recursos de nulidad en contra de una multa administrativa interpuesta por la Inspección del Trabajo. Asimismo, nos percatamos que la regla general es que estas causas sean rechazadas por motivos bastante similares, ya que, señalan que se llevó a cabo una correcta interpretación en el tribunal de primera instancia.

Por tanto, podemos notar dos características en torno a esta materia, primero, hay un factor en común, debido a que todas las causas analizadas previamente tienen como parte demandante un retail. Por lo mismo, y como segunda característica, las cortes de apelaciones tienen casi la misma postura en consideración a lo que se debe entender por polifuncionalidad

y dan un sentido similar a cómo comprender e interpretar lo señalado en el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo en relación a las funciones, pues, hay una multiplicidad de labores asociadas y no se otorga un mínimo de certeza a los trabajadores acerca de las labores a realizar en el retail.

A su vez, en todas las sentencias previas, se desprenden palabras específicas respecto a cómo se deben enunciar e interpretar las funciones que debe cumplir el trabajador, además coincide con la doctrina, en que tal flexibilización no puede conducir a la incerteza del trabajador en cuanto a las funciones que le corresponde cumplir, sino que más bien, esta debe ser clara, determinante y no ambigua, ya que, al producirse lo contrario existiría incertidumbre e incerteza jurídica en la prestación de servicios. Del mismo modo, es fundamental especificar dos o más funciones precisas que deba realizar el trabajador, paralelamente, no procede consignar como obligación del contrato pactar labores muy disímiles entre sí, a pesar de lo anterior, estas se deben encontrar determinadas.

6.3 Jurisprudencia administrativa.

Avanzando en el tema, debemos analizar la jurisprudencia administrativa, principalmente, dictámenes de la Dirección del trabajo. Para ello, vamos a separar dichas resoluciones en dos grupos: Primero los previos a la dictación de la Ley 19.759 y luego los dictámenes posteriores al 05 de octubre del 2001.

6.3.1 Dictámenes previos a la dictación de la Ley 19.759

El **dictamen N°2789/132** del 05 de marzo de 1995 trata sobre los dirigentes de la federación ferroviaria del sur Petrasur, los cuales solicitan que la Dirección del trabajo se pronuncie sobre si resulta procedente que en un contrato colectivo se establezca una polifuncionalidad en cuanto a los servicios a que se obligan los trabajadores, y de ser factible, bajo que parámetros y oficio específico ella se puede estipular.

Para ello, el dictamen inicia haciendo mención al artículo 10 N°3 del Código del trabajo, prescribe: *“El contrato de trabajo debe tener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: 3° Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse”*

A partir de la norma legal mencionada anteriormente, se desprende que el contrato de trabajo, además de otras obligaciones, debe especificar la naturaleza de los servicios proporcionados. Ahora bien, *“la determinación de la naturaleza de los servicios debe ser entendida, a juicio de la suscrita, en orden a establecer o consignar de forma clara y precisa el trabajo específico para cual ha sido contratado el dependiente”*. Es decir, se pretende que se conozca con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicios que el trabajador se obliga a efectuar.

Asimismo, la Dirección agrega que *“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 que se cumple si la determinación de los mismos se hace en los términos señalados precedentemente”*.

Al conjeturar lo antes expuesto, cabe destacar que a la luz de la disposición legal en comento es posible concluir que, si bien de acuerdo a la doctrina antes enunciada, no se requiere entrar a pormenorizar todas las tareas que un trabajo específico involucra para satisfacer las exigencia legal al respecto, a lo menos se debe determinar y precisar en forma clara e inequívoca las tareas o funciones a las cuales se obliga el dependiente.

En efecto, al respecto, la doctrina de esta Dirección ha señalado, en dictamen 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 facultan al empleador para fijar a su arbitrio la labor que debe realizar el dependiente, de entre todas aquellas que sin determinación alguna se han consignado en la expresión “polifuncionalidad”*. Cabe agregar, especificar dos o más funciones precisas que deba

realizar el trabajador, tenga o no relación entre sí, con tal de que se encuentren determinadas”.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, no resulta ajustado a derecho estipular en un contrato que los servicios a los cuales se obliga el trabajador obedecerán a un concepto de “polifuncionalidad”, si no se señalan los trabajos o funciones específicas que ello involucra, y si además su determinación queda sujeta al arbitrio del empleador.

Lo expuesto en acápites que anteceden se encuentra en armonía con la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en dictámenes N° 1115/57 del 25 de febrero del 1994; N° 4510/214, del 05 de agosto del 1994 y el N° 916/36 del 07 de febrero de 1995.

El **dictamen N° 2790/133** del 5 de marzo de 1995, en materias de contrato individual de trabajo, solicita un pronunciamiento de la Dirección acerca de la legalidad de las cláusulas del contrato de trabajo celebrado entre la empresa Servicios Prosegur Ltda y los dirigentes de esta compañía, reitera lo que señala la resolución anterior, a saber, 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”.*

6.3.2 Dictámenes posteriores a la Ley 19.759

Con todo, es considerable precisar la modificación realizada al Artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, el cual prescribe en su parte final que **“El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias”**. Por ello, es

importante recalcar que la idea o concepción de polifuncionalidad es distinta al momento de comparar los dictámenes previos y los dictámenes posteriores a la Ley 19.759.

Por ello, mediante el **dictamen N° 2855/161** del 30 de agosto del año 2002, el cual versa sobre materias de contrato individual de trabajo, estipulaciones mínimas y sobre la naturaleza de los servicios, se solicita un pronunciamiento de la Dirección en donde determine la legalidad de las cláusulas del contrato individual de trabajo celebrado por la empresa CELA COSMETICOS S.A. y el personal que se desempeña como vendedor y consultor de belleza. Las cláusulas en comento con las siguientes:

“PRIMERO: “CELA COSMETICOS S.A” contrata a don...., para desempeñarse en las labores de consultor de belleza, vendedor y labores similares o análogas -CONSULTOR ARAMIS-, que el empleador encomienda al trabajador, en las líneas de productos que comercializa “EL EMPLEADOR”, en los diversos puntos de venta que mantiene la Empresa con sus clientes, Establecimientos Comerciales, Mall y Grandes Tiendas, etc., en los que promociona y vende los artículos que distribuye.”

“CUARTO: Será obligación de “EL TRABAJADOR” efectuar periódicamente los Inventarios de Mercadería y el desempeño de todas aquellas otras labores inherentes a los trabajos encomendados y, que al efecto disponga el empleador.”

De estas cláusulas se puede inferir que el trabajador deberá realizar las labores de consultor de belleza, de vendedor y efectuar periódicamente inventarios de mercaderías. Asimismo, también se infiere que el trabajador se obliga a realizar las funciones que en ellas se indica y también otras similares, análogas o inherentes a los trabajos encomendados y que al efecto disponga el empleador.

Ahora bien, la Dirección del Trabajo sostiene que para los fines previstos en el artículo 10 N° 3, por la expresión *“funciones específicas”* debe entenderse aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente, 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 sirven para completar o perfeccionar la o las funciones específicas encomendadas.

Además, 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 que se traduce en la improcedencia de establecer cláusulas que facultan al empleador para fijar a su arbitrio la laboral que debe realizar el dependiente.

Bajo este razonamiento la Dirección del Trabajo manifiesta que la cláusula del contrato no precisa de forma clara lo requerido en el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo y concluye que, *“con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden forzoso resulta concluir que las cláusulas primera y cuarta del contrato de trabajo tenido a la vista, antes transcritas y comentadas, contravienen la normativa laboral vigente, sólo en cuanto en ellas no se determina en forma clara y precisa la naturaleza de los servicios para los cuales ha sido contratado el dependiente, así como tampoco el lugar en que éste deberá prestar los servicios convenidos, razón por la cual, éstas no se ajustan a derecho a ese respecto”*.

Este dictamen adquiere bastante relevancia al momento de resolver las problemáticas que surgen por la aplicación de la polifuncionalidad en los contratos de trabajo. La Dirección del Trabajo, al momento de interpretar el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, alude directamente a esta resolución, ya que se encarga de realizar un precedente sobre esta materia.

Un claro ejemplo de lo anterior queda de manifiesto en los siguientes dictámenes: **dictamen N° 3797** de octubre del año 2014 en el cual el presidente de la comisión ergonómica nacional solicita que el servicio emita un informe respecto del concepto de polifuncionalidad en los puestos de trabajo; **dictamen N° 2298/053** del 29 de mayo de 2017, se ha solicitado un pronunciamiento jurídico de la Dirección respecto de determinadas circunstancias de naturaleza contractual que afectarían a trabajadores del retail, en particular, a los dependientes de la empresa Ripley, principalmente, con motivo de la descripción de tareas y funciones que deben desarrollar; el **dictamen N° 2643** de 18 de noviembre de 2021, requiere el pronunciamiento del Servicio con el fin de determinar si es ajustado a derecho las circunstancias de que los contratos individuales de trabajo de los dependientes indiquen el

cargo a desempeñar sin especificar las funciones asignadas, sobre cláusulas del contrato y la especificación de funciones.

Siguiendo con este razonamiento, el **dictamen N° 2702/66** del 7 de julio del año 2003, que versa materias de contrato individual, estipulaciones mínimas y naturaleza de los servicios, en donde el presidente del sindicato de trabajadores N°2 de la empresa solicita que la Dirección se pronuncie acerca de la legalidad de la cláusula primera del contrato individual de trabajo de los trabajadores del área de equipos terrestres de la empresa de muellaje S.T.I. S.A de San Antonio.

La cláusula sobre cual se alega la legalidad dispone: *“A contar de esta fecha, en conformidad a la naturaleza de las labores que desempeña el trabajador, se modifica la cláusula Primera de su Contrato Individual de Trabajo, quedando que las funciones a cumplir serán las de Electromecánico y alternativamente las de Operador de Equipos Portuarios o cualquiera otra complementaria de las anteriores”*.

De esta norma convencional se puede colegir que el trabajador deberá realizar labores de Electromecánico y de Operador de equipos Portuarios y también cualquiera otra complementaria de las anteriores.

Lo que hace este dictamen es reafirmar cómo debe entenderse “funciones específicas”, “funciones alternativas” y “funciones complementarias”, concluyendo que *“para los efectos previstos en el artículo 10 N°3, del Código del Trabajo debe entenderse por “funciones específicas” aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que las caracteriza y distingue de otras labores; por funciones alternativas dos o más funciones específicamente convenidas, las cuales pueden realizarse unas luego otras, repitiéndose sucesivamente, y por funciones complementarias aquellas que estando expresamente convenidas, sirven para complementar o perfeccionar la o las funciones específicamente encomendadas”*

A su vez, alude a la improcedencia de establecer cláusulas 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 el argumento de que son complementarias.

Ahora bien, el **dictamen N° 560** del 01 de febrero del año 2017, se ha solicitado a la Dirección del Trabajo 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. En virtud de lo anterior y según ha sostenido la jurisprudencia de este Servicio, en Dictamen N° 2702/66 de 10 de julio de 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”*.

Precisado lo anterior, cabe señalar que mediante la modificación introducida al referido precepto por la ley N° 19.759, vigente a partir del 1° de diciembre del 2001, se permite señalar en el respectivo contrato de trabajo, dos o más funciones, siempre que éstas sean específicas, las que podrían ser alternativas o complementarias.

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 “Varias 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 y en las resoluciones antes mencionadas se entenderá por funciones específicas, funciones alternativas y funciones complementarias lo dispuesto en el dictamen N° 2855/161 del año 2002.

En consecuencia, según lo expuesto en la jurisprudencia administrativa y luego de un largo análisis a los dictámenes emitidos por la Dirección del trabajo, llegamos a la pregunta: ¿Qué se entiende por funciones específicas, alternativas o complementarias? El artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, permite la polifuncionalidad y que, en tal caso, las funciones deben ser alternativas o complementarias, sin necesidad que dichas labores sean inherentes o vinculadas unas con otras. Tal como mencionamos anteriormente en la historia de la Ley al suprimirse la expresión "alternativas", carece de sentido hablar de funciones específicas y complementarias, ya que no son de la misma categoría lógica, puesto que lo alternativo está referido a complementario. Adicionalmente, manifiesta que la determinación de los servicios debe ser entendida de forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el trabajador.

6.4 Comparación jurisprudencia judicial y administrativa.

Primeramente, hay que matizar que los contratos que denotan la polifuncionalidad hacen exigibles a un colaborador el desempeñar distintas funciones dentro de la organización de manera rotativa. Esto significa que, en lugar de estar limitado a un solo puesto de trabajo, puede alternar entre diferentes tareas en períodos de tiempo determinados. Sin embargo, quedó de manifiesto que en el análisis de la jurisprudencia administrativa que esta situación contraviene diversos pronunciamientos, por ejemplo el dictamen ordinario N° 1722 de la Dirección del Trabajo, expresa que se debe ajustar a derecho porque no otorga un mínimo de certeza a los trabajadores acerca de las labores a realizar en los supermercados.

Además, existe una reiteración constante en los dictámenes de la Dirección del Trabajo concernientes a la interpretación del artículo 10 N°3 del Código del Trabajo. Sobre

todo en cuanto a las funciones que debe cumplir un trabajador, puesto que estas deben llevar a cabo ciertos requisitos, tal como ser mencionadas expresamente en el contrato, para así no generar una incerteza e inseguridad en los trabajadores. De esta forma, la Dirección del Trabajo destaca la improcedencia de cláusulas que permitan al empleador fijar a su arbitrio las labores que debe realizar el dependiente, subrayando la necesidad de especificar de manera clara y precisa la naturaleza de los servicios.

La contribución de la jurisprudencia, tanto administrativa como judicial, colabora a establecer un marco normativo y conceptual que protege los derechos de los trabajadores y promueve la transparencia en las relaciones laborales, lo cual, es crucial en el contexto de un entorno laboral dinámico y cambiante.

Merece la pena subrayar que la interpretación de la jurisprudencia administrativa ha traído a la palestra la complejidad de la polifuncionalidad en las relaciones laborales. La posibilidad de especificar dos o más funciones en un contrato laboral, ya sean alternativas o complementarias, introduce una dinámica nueva que debe equilibrar los intereses tanto del empleador como del empleado. Un claro ejemplo de esto, lo podemos percibir en el caso específico del dictamen N° 2855/161 del 30 de agosto de 2002, que aborda las cláusulas de un contrato individual de trabajo entre CELA COSMETICOS S.A. y un trabajador que desempeña roles de consultor de belleza y vendedor, ilustra la importancia de la claridad en la redacción de los contratos laborales. La Dirección del Trabajo destaca la necesidad de evitar cláusulas ambiguas que permitan al empleador determinar a su arbitrio las funciones del trabajador, subrayando así la importancia de la certeza en los servicios que debe prestar el dependiente.

Otro tema importante, es la distinción entre "funciones específicas", "funciones alternativas" y "funciones complementarias" establecida por la jurisprudencia, pues, es fundamental para entender la naturaleza de la polifuncionalidad. En ese sentido, las funciones específicas son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente, las alternativas son acordadas específicamente y pueden realizarse sucesivamente, y las complementarias sirven para perfeccionar las funciones encomendadas.

En resumen, los dictámenes emitidos por la Dirección del Trabajo resaltan la importancia de una interpretación precisa y coherente de la polifuncionalidad en los contratos de trabajo, guiada por la jurisprudencia administrativa, con el objetivo de salvaguardar los derechos de los trabajadores y mantener un equilibrio justo en las relaciones laborales, especialmente en un entorno laboral en constante evolución.

En cuanto a la jurisprudencia judicial, queda evidenciado que las sentencias abordan el concepto de polifuncionalidad, destacando que se refiere a la capacidad de realizar distintas actividades de manera simultánea o sucesiva. Se reconoce que es una estrategia de flexibilidad laboral utilizada principalmente en la industria del retail. Pese a lo cual, se destaca que la polifuncionalidad debe tener límites y no puede conducir a la incertidumbre del trabajador respecto a las funciones que debe desempeñar, más bien, tiene una postura bastante similar a la jurisprudencia administrativa, ergo, se enfocan básicamente en lo mismo.

Siguiendo lo anterior y tomando como ejemplo el rubro del retail en Chile, se discute si la descripción de funciones en los contratos de trabajo, específicamente en el cargo de "Operador de Tienda", cumple con la exigencia de determinación precisa de la naturaleza de los servicios, según lo establecido en el artículo 10 N°3. Las cortes analizan si las funciones son específicas, alternativas o complementarias; y si proporcionan certeza al trabajador. Para ello, se plantea la cuestión de si la falta de especificidad y la amplitud en la descripción de funciones constituyen una infracción al artículo 10 N°3.

A modo de comparación entre la jurisprudencia administrativa y judicial en el ámbito de la polifuncionalidad en los contratos laborales, esta revela similitudes y convergencias en la protección de los derechos de los trabajadores y la necesidad de claridad en las funciones laborales. Aquí hay un análisis detallado:

En lo referente a la necesidad de que exista una certidumbre en las funciones realizadas por el trabajador, por su parte, la jurisprudencia administrativa destaca la importancia de otorgar certeza a los trabajadores sobre las labores que deben realizar.

Advierte contra cláusulas ambiguas que permitan al empleador determinar a su arbitrio las funciones del trabajador. De igual forma, las sentencias de las Cortes de Apelaciones también resaltan que no se debe conducir a la incertidumbre del trabajador pues esclarece que el contrato de trabajo debe tener una determinación precisa y claridad en la descripción de funciones.

También, en la necesidad de especificidad en contratos, en ambas se hace hincapié en la improcedencia de cláusulas que permitan al empleador fijar a su arbitrio las labores que debe realizar el dependiente. Para ello, se analizan detalladamente los contratos y anexos del contrato de trabajo, evaluando si cumplen con los requisitos de especificidad y determinación de funciones. Y destacan la importancia de que las funciones estén vinculadas a la naturaleza del servicio.

En consideración al enfoque de la protección de derechos laborales, ambas buscan establecer un marco normativo y conceptual que proteja los derechos de los trabajadores en relación a lo que entienden por polifuncionalidad.

Por último, tanto la jurisprudencia administrativa como la judicial llevan a la práctica la diferenciación entre funciones específicas, alternativas y complementarias, desde la perspectiva que reconocen la importancia de distinguirlas, lo que proporciona un marco claro para la interpretación de la ley y la naturaleza de la polifuncionalidad.

Con todo, existen diferencias entre ambas jurisprudencias, como el distinto énfasis utilizado en el marco normativo. La jurisprudencia administrativa se centra en dictámenes y orientaciones específicas emitidas por la Dirección del Trabajo, mientras que la jurisprudencia Judicial, analiza casos específicos, con un enfoque más detallado en la interpretación de contratos individuales y anexos.

En este contexto, resulta de suma importancia subrayar que la preponderancia de los casos que llegan a la Corte de Apelaciones se concentra en recursos de nulidad que surgen como consecuencia de las multas administrativas impuestas por la Dirección del Trabajo.

Esta circunstancia nos brinda la oportunidad de examinar de cerca la manera en que las decisiones tomadas por la Dirección del Trabajo no solo son objeto de reconocimiento por parte de las cortes de apelaciones, sino que también son respaldadas de manera consistente. Este respaldo no solo destaca la coherencia inherente a las interpretaciones administrativas, sino que también resalta la trascendencia de dichas interpretaciones en la aplicación efectiva de la legislación laboral.

Este fenómeno subraya la trascendencia de mantener una armonía interpretativa entre las instancias administrativas y judiciales, destacando que la aplicación efectiva de la legislación laboral no solo depende de la emisión de multas, sino también de la cohesión y coherencia en la interpretación de las normativas que rigen las relaciones laborales. En este sentido, las decisiones de la Dirección del Trabajo se erigen como piezas fundamentales que, al ser respaldadas por las cortes de apelaciones, contribuyen a la consolidación de un sistema legal robusto y eficiente en el ámbito laboral.

7. Conclusiones:

En suma, la polifuncionalidad laboral es reconocida, pero debe tener límites para evitar la incertidumbre del trabajador. Se busca equilibrar la flexibilidad laboral con la protección de los derechos del trabajador, evitando la amplitud excesiva en la descripción de funciones, por tanto, es primordial la interpretación y aplicación del artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, puesto que es esencial analizar cada caso en detalle para determinar en conformidad con la normativa laboral.

Consideramos que la transparencia en las relaciones laborales es esencial para mantener un equilibrio entre empleadores y empleados. La jurisprudencia administrativa, al establecer normas y criterios exactos, contribuye a la claridad en los contratos laborales, evitando ambigüedades y permitiendo que ambas partes comprendan sus obligaciones y derechos de manera precisa. Esto es particularmente decisivo en situaciones de polifuncionalidad, donde la definición clara de funciones se convierte en un factor clave para evitar malentendidos y conflictos.

En última instancia, la contribución de la jurisprudencia a la protección de los derechos laborales y la promoción de la transparencia destaca la importancia de un sistema legal y judicial robusto en la creación de un entorno laboral justo y equitativo. A medida que la sociedad y la economía evolucionan, la jurisprudencia debe seguir siendo un instrumento dinámico y adaptativo para abordar los desafíos emergentes y garantizar que los principios fundamentales de justicia laboral se mantengan firmes.

Es factible afirmar que en la jurisprudencia tanto administrativa como judicial, se impone como requisito esencial la certidumbre, se busca prevenir la imposición unilateral de obligaciones y se aborda de manera análoga la interpretación de funciones alternativas y complementarias. No obstante, la extrapolación de estos principios, particularmente en lo que respecta a la interrelación entre funciones alternativas y complementarias, se vislumbra como un desafío considerable, pues, podría presentar ciertas complejidades.

Por último, resulta imperativo incorporar las perspectivas doctrinales pertinentes. Se destaca que la polifuncionalidad, abordada desde diversas perspectivas, se relaciona con la claridad y certeza en las labores del trabajador. La doctrina y jurisprudencia chilenas enfatizan la importancia de evitar ambigüedades y garantizar la comprensión clara de las funciones para el trabajador, protegiendo sus derechos y asegurando una vida laboral digna.

El análisis demuestra la relevancia de la claridad en la definición de funciones en los contratos de trabajo, particularmente en el contexto de la polifuncionalidad. La preocupación constante por garantizar la certeza para el trabajador refleja una postura sólida en la protección de sus derechos. La interpretación restrictiva de la normativa destaca la necesidad de evitar abusos y ambigüedades en la determinación de funciones. En general, se observa un enfoque legal y doctrinario que busca equilibrar la flexibilidad empresarial con la salvaguardia de los derechos laborales, contribuyendo así a un marco jurídico que promueva relaciones laborales justas y transparentes. En particular la polifuncionalidad, se presenta como una respuesta a las demandas cambiantes del mercado laboral chileno.

El planteamiento sugiere que el interés del poder ejecutivo no busca restringir el número de funciones, sino que busca que estas se detallen de manera específica. Esto aseguraría que, tanto al momento de acordar y establecer las funciones en un contrato como durante su vigencia, exista una claridad total respecto a cuáles son esas funciones. Además, se señala la posibilidad de consignar como obligación del contrato la ejecución de tareas muy diferentes en diversas áreas del establecimiento y en el mismo día.

De manera adicional, podemos concluir que el interés no radica en restringir el número de funciones, sino más bien en la necesidad de que estas se especifiquen de manera detallada. Esto, con el propósito de asegurar que, tanto en el momento en que las partes acuerden celebrar un contrato y definir las funciones correspondientes, como a lo largo de la vigencia del mismo, se mantenga una total transparencia respecto a la naturaleza precisa de dichas funciones.

8. Bibliografía citada

Libros

Etcheberry, F. (2011). *Derecho individual del Trabajo*. Editorial Abeledo-Perrot publishing

Gamonal, S. y Guidi. C. (2012). *Manual del contrato de trabajo*. Editorial Legal publishing

Gamonal, S (2021). *Manual individual del trabajo. Doctrina, materiales y casos*. Editorial DER ediciones limitada.

Humeres, H (2009). *Derecho del trabajo y de la seguridad social. Derecho Individual del Trabajo y Procedimiento Laboral*. Editorial Jurídica de Chile.

Lanata, G. (2010). *Contrato de individual de trabajo*. Editorial Thomson Reuters.

Lizama, L. y Lizama, D. (2019). *Manual del derecho del trabajo*. Editorial DER

Pierry, L. (2018). *Derecho individual del trabajo*. Editorial DER.

Revistas:

Caamaño, E (2010). El teletrabajo como alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. En *revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, vol. 35, pp. 79-105. https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:CL+content_type:4/polifuncionalidad/p3/vid/teletrabajo-alternativa-promover-facilitar-648751397.

Benavides, L (2011). La flexibilidad: Nuevo paradigma de las relaciones laborales. En *revista de Derecho de la Universidad de Carabobo*, pp. 1-19. [file:///C:/Users/Catalina%20Vergara/Downloads/ANUARIODCUC_2003_26_305-333%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Catalina%20Vergara/Downloads/ANUARIODCUC_2003_26_305-333%20(1).pdf)

Bernasconi, A (2007). El carácter científico de la Dogmática Jurídica. En *revista de derecho (Valdivia)*, vol. 20 (núm. 1), pp. 9-37. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502007000100001.

Del Canto, E; Silva, A (2013). Metodología cuantitativa: Abordaje desde la complementariedad en las ciencias sociales. *En revista de ciencias sociales*, vol. III (núm. 141), pp. 25-34. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf>

Guerra, P (2014). Flexiseguridad en el mercado de trabajo chileno: Antecedentes y perspectivas para una reforma laboral. *En revista de Derechos Fundamentales, Universidad de Viña del Mar*, núm. 11, pp.15-55. https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:CL+content_type:4/polifuncionalidad/p2/vid/flexiseguridad-mercado-trabajo-chileno-634835913.

Halpern, C (2002). Principales alcances de la nueva ley laboral. Ley N° 19.759. *En revista Actualidad Jurídica*, núm. 5, pp. 203- 210. <https://derecho.udd.cl/actualidad-juridica/files/2021/01/AJ-Num-5-P203.pdf>

Stecher, A, Godoy, L y Toro, J (2010). Condiciones y experiencias de trabajo en la sala de venta de un supermercado. Explorando los procesos de flexibilización laboral en el sector del retail en Chile. *En revista de la Universidad Bolivariana*, vol. 9 (núm. 27), pp. 523-550. <https://www.redalyc.org/pdf/305/30515709024.pdf>

Quecedo, R y Castaño, C (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, núm. 14, pp. 5-39. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>

Documento electrónico:

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2001). *Historia de la Ley N° 19.759*. https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/6023/HLD_6023_97a978f7f673873b5be76ea82493098e.pdf

Jurisprudencia:

Sentencia de Corte de Apelaciones Rol N° 603-2022 (2023). Caso Supermercado Unimarc con Inspección Provincial del Trabajo de Temuco.

Sentencia de la Corte de Apelaciones Rol N° 830-2022 (2023). Caso Administradora de Supermercado Hiper Limitada con Inspección comunal del trabajo de Santiago Oriente.

Sentencia de la Corte de Apelaciones Rol N° 783-2022 (2022). Caso Rendic Hermanos S.A con Inspección Provincial Del Trabajo De Rancagua.

Sentencia de la Corte de Apelaciones Rol N° 173-2023 (2023). Caso Hites S.A con Inspección Provincial del Trabajo.

Sentencia de la Corte de Apelaciones Rol N° 153-2021 (2021). Caso Administradora de Supermercados Hiper Limitada con Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó.

Sentencia de la Corte de Apelaciones Rol N° 3038-2022 (2022). Caso Rendic Hermanos S.A con Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte.

Sentencia de la Corte Suprema Rol N° 790-2005 (2006). Caso Quezada Molina, Rita con Corporación Municipal de Punta Arenas.

Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 4510/214 (1994).

Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 2789/132 (1995).

Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 2790/133 (1995).

Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 2855/161 (2002).

Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 2702/66 (2003).

Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 3797 (2014).

Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 2298/053 (2017).

Dictamen de la Dirección del Trabajo N°560 (2017).

Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 2643 (2021).