

La multifunción en el *retail* en Chile,
un análisis de la Jurisprudencia de la Dirección del Trabajo
y de las Ilustrísimas Cortes de Apelaciones del país

*The Multifunction in the Retail in Chile, an analysis the jurisprudence
of the Direction of the Labor and the Illustrious Court Appeals of the country*

*Felipe Alejandro Burgos Ortiz**

RESUMEN

El presente documento tiene como finalidad problematizar la implementación de la multifunción en la industria del retail en Chile. Para esto en el presente estudio se desarrollarán los requisitos de legalidad dispuestos en el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, y su correspondencia con la normativa y principios propios del Derecho del Trabajo. Para lo anterior se sistematizará lo dispuesto en la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo en sus Dictámenes acerca de la materia, como de las sentencias de las Ilustrísimas Cortes de Apelaciones originadas producto de la judicialización de las multas emanadas de la labor desarrollada por parte de las Inspecciones del Trabajo del país.

Multifunción; Retail Chile; Dictámenes; Jurisprudencia; Sindicatos

ABSTRACT

The objective of this document is to critically examine the implementation of the Multifunction approach within the Retail industry in Chile. To achieve this, the study will analyze the legal requirements outlined in Article 10 N° 3 of the Labor Code, assessing their alignment with the broader principles and regulations of Labor Law. To support this analysis, we will systematically review the administrative rulings issued by the Directorate of Labor pertaining to this issue,

* Abogado, Magíster © en Ciencias Sociales del Trabajo en Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, Diplomado en Formación Sindical en Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, Diplomado en Derecho del Trabajo en Instituto de Estudios Judiciales Hernán Correa de la Cerda integrante de estudio jurídico Grupo Praxis Soluciones Legales, asesor del sindicato Unión de Trabajadores Supermercadistas de Walmart. Correo electrónico: felipeburgos@uba.ar, ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-3871-5882>

Este documento es parte de los trabajos parciales realizados por el autor en el transcurso de su maestría, esta investigación se encuentra destinada a la producción de una Tesis sobre la materia.

Fecha de recepción: 1/4/2024

Fecha de aceptación: 26/11/2024

together with judicial decisions from the Courts of Appeals arising from the judicialization of the fines resulting from the work conducted by the Labor Inspectorates across the country.

Multifunction; Retail Chile, Dictum; Jurisprudence, Trade Union

1. EL ORIGEN DE LA NORMA

Es necesario señalar que la posibilidad de incorporar más de una función en los contratos de trabajo fue autorizado por parte de la Ley Nº 19.759 de 2001, que estableció entre otras materias una modificación al artículo 10 del Código del Trabajo, incorporando la posibilidad que *El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias.*

La ley previamente señalada tiene un claro origen transaccional, propio del momento político que atravesaba Chile, llamado como “Transición a la Democracia” o de “La Política de los Consensos”. Tomás Moulian ya nos señala que “La política del consenso está dirigida en realidad a eso. Es un esfuerzo por conseguir de los empresarios y de la derecha certificados de buena conducta” (Moulian, 1997, p. 40). Ejemplo de lo anterior es el mismo mensaje de dicha reforma al momento de ser ingresada al Congreso, el que nos señala que para proceder a las modificaciones en materia de Derechos Colectivos era necesario incorporar modificaciones que eran esperadas por parte del empresariado, es así que en él señalaba:

“Consideramos que, de este modo, la presente iniciativa de ley responde a materias de creciente interés ciudadano como es la preocupación por el empleo, pero además propone **alternativas detalladas para 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”¹⁻².

Para efectos del presente trabajo comprenderemos a la multifunción como aquel tipo de contratación que permite al empleador la *incorporación de dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias*. Lo anterior se encuentra en cuestionamiento actualmente en virtud de las acciones desarrolladas por diversas organizaciones sindicales, que han derivado en una jurisprudencia uniforme por parte de la Dirección del Trabajo, los Tribunales Laborales y las Cortes de Apelaciones del país. Es esta jurisprudencia la que se intenta sistematizar en el presente trabajo.

¹ Mensaje Nº 136-343, año 2000.

² Los énfasis en negrita son propios del autor, lo que será utilizado en el transcurso del presente documento.

2. LAS PRIMERAS ACCIONES SINDICALES Y LA PUESTA EN TENSIÓN AL MODELO

El objeto del presente estudio se basa en recopilar y sistematizar la lucha que han desarrollado las organizaciones sindicales y sus coordinaciones, la que permitió contar con una nutrida jurisprudencia administrativa y judicial.

Una de las acciones desarrolladas de forma permanente por las organizaciones sindicales han sido las solicitudes de pronunciamiento ante el Director(a) del Trabajo para que en virtud de la facultad otorgada por el artículo 5° letra a de la Ley Orgánica Constitucional de la Dirección del Trabajo se pudiera, en palabras de la ley:

“Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento” (DFL 2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 1967).

Dentro de los primeros pronunciamientos se encuentra el ORD. N° 2855/161 de 30 de agosto del 2002, el que fue dictado por la destacada Directora del Trabajo, doña María Ester Feres Nazarala, ante el requerimiento del Sindicato de Empresa N° 1 de Trabajadores LAC Cosméticas. En este se contiene un análisis acerca de la legalidad de las cláusulas del contrato individual de trabajo que presenta características de multifuncionalidad, donde el trabajador y trabajadora debe desempeñarse como vendedor, consultor de belleza y labores similares o análogas.

La Directora del Trabajo de la época clarificó elementos que hasta hoy son utilizados al momento de zanjar esta controversia. Así, en primer lugar, nos señala que:

“[...] De la norma legal antes transcrita fluye que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados, así como el lugar o ciudad en que hayan de ejecutarse, permitiendo señalar dos o más funciones específicas, las cuales podrán ser alternativas o complementarias.

En lo que concierne a la primera parte [...] **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.**

[...] Ahora bien, con el objeto de resolver de manera fundada la consulta formulada se hace necesario precisar, previamente, qué 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, conforma a la cual “Las palabras de la ley

se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras”.

Acorde a lo expuesto en párrafos precedentes, dable resulta sostener que para los fines previstos en el artículo 10 N° 3, antes transcrito, por la expresión “**funciones específicas**” debe entenderse aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente, y que las caracteriza y distingue de otras labores. Por su parte, por **funciones alternativas** deberá entenderse que son dos o más funciones específicas convenidas, las cuales pueden realizarse, primero unas y luego otras, repitiéndolas sucesivamente. Finalmente, las **funciones complementarias** serán aquellas que sirven para completar o perfeccionar la o las funciones específicas encomendadas.

[...] Las cláusulas 1ª y 4ª del contrato de trabajo suscrito por Cela Cosméticos S.A. y uno de sus trabajadores, no se ajustan a derecho, solo 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 [...]” (Dirección del Trabajo, 30.8.2002, ORD. N° 2855/161)

Se vuelve importante los puntos previamente destacados por nuestra parte, ya que con el paso del tiempo se han transformado estos elementos en la jurisprudencia oficial y permanente de la Dirección del Trabajo en la materia, siendo por tanto uno de los sustentos respecto de las declaraciones de ilegalidad de los contratos de multifunción que han sido presentados para su evaluación en dichos pronunciamientos. Lo anterior en referencia a **establecer como requisito de legalidad de los contratos que las funciones pactadas necesariamente deban ser específicas, alternativas o complementarias.**

Este criterio lo podemos encontrar reafirmado en el ORD. N° 2702/66 de 10 de julio del 2003, en el que ante la solicitud de pronunciamiento por parte del presidente del Sindicato de Trabajadores N° 2, Empresa de Muellaje S.T.I. S.A. respecto de la legalidad del contrato individual de trabajo de los trabajadores del área de equipos terrestres de la empresa de muellaje señalada, se resuelve a base de las definiciones entregadas por el ORD. N° 2855/161 del 2002 estableciendo que el contrato no se ajusta a derecho por no especificar las funciones complementarias.

Con posterioridad, desde el 2017 se han desarrollado varios pronunciamientos respecto de la misma materia, resolviéndose en todos los casos estudiados para el presente documento que existe una ilegalidad en los contratos de características similares, esto es, que es requisito de legalidad la existencia de certeza para el trabajador de la naturaleza de sus funciones, la determinación de las mismas, estableciendo cuáles son específicas, alternativas o complementarias.

Podemos notar que en los primeros dictámenes pronunciados por doña María Ester Feres Nazarala se abordan los dos puntos previamente expuestos, debido a ello se ha declarado la ilegalidad de las cláusulas de polifuncionalidad, transformándose dichos

puntos en parte importante de la Doctrina de la Dirección al momento de decidir su eventual legalidad, lo que demostraremos durante el presente estudio.

Transcurrieron casi 15 años sin novedades en la materia según los dictámenes encontrados, siendo recién el año 2017 cuando se vuelve a solicitar pronunciamientos acerca de la legalidad de estas cláusulas. Producto de estos se cuenta con tres nuevos pronunciamientos respecto de las cláusulas de polifuncionalidad. En el primero de ellos solicitado por el Sindicato Empresa Unidos Súper 10, se determinó que no se cumple con la exigencia legal con una cláusula contractual que describa una multitud de tareas, ya que esto no permitiría precisar las funciones específicas, las alternativas y las complementarias³.

El segundo pronunciamiento emitido durante ese año fue el que se realizó a solicitud de la Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio y Servicios (CONSFECOVE), respecto de los contratos de trabajo de los trabajadores de la empresa de *retail* RIPLEY, entre ellas se pronuncia en torno a la legalidad de la cláusula de polifuncionalidad.

En este dictamen se plantea por la Dirección del Trabajo que su jurisprudencia es reiterada y uniforme, la que se contiene entre otros en el Dictamen 28855/161 del 30 de agosto de 2002; en cuanto al caso concreto se determina que se podrán realizar dos o más funciones siempre que sean específicas, identificando cuál es la alternatividad o complementariedad de la misma. Es por lo anterior que se establece que en este contrato tampoco se cumple con los objetivos del legislador al no entregar la suficiente certeza al trabajador⁴.

El último de los pronunciamientos emitidos en el 2017 concerniente a la materia, fue el que se realizó por solicitud del Contralor General de la República don Jorge Bermúdez Soto, quien, en virtud de la petición del Sindicato Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile. En este Dictamen la Dirección del Trabajo se pronuncia acerca de distintas materias, dentro de estas hace referencia a la multifunción.

Respecto de la multifunción se determina por parte de la Dirección que entre las menciones obligatorias en un contrato de trabajo se debe establecer la naturaleza de los servicios prestados, y reitera que, en el caso de incorporar dos o más funciones específicas, estas deben ser alternativas o complementarias. Además, establece que no se ajustan a derecho las cláusulas genéricas o amplias que podrían dejar al arbitrio del empleador las labores a desarrollar, lo mismo que funciones indeterminadas o cualquier otro tipo que no otorgue certeza al trabajador⁵.

De entre los pronunciamientos previamente estudiados, se logra identificar que para contar con un estándar de legalidad las cláusulas de multifunción deben cumplir con a lo menos estos 3 requisitos:

³ Dirección del Trabajo, ORD. N° 47 de 6 de enero 2017.

⁴ Dirección del Trabajo, ORD. N° 2298/53 de 29 de mayo de 2017.

⁵ Dirección del Trabajo, ORD. N° 3677 de 10 de agosto de 2017.

- a.- La determinación de la naturaleza de los servicios a desarrollar.
- b.- La determinación específica de funciones, sean alternativas o complementarias.
- c.- La existencia de certeza por parte del trabajador del trabajo convenido.

En los primeros Dictámenes (2002 y 2003) se realizaba el **pronunciamiento a base de la existencia de determinación de la naturaleza y el cumplimiento de la especificidad de sus funciones**. Con posterioridad se comenzó a incorporar como elemento de validez además el criterio de la **certeza por parte de los trabajadores**, siendo de esta manera la interpretación oficial de la Dirección del Trabajo, criterio que se mantiene hasta la actualidad, según se demostrará.

3. DEL CONTENIDO JURÍDICO DEL CONFLICTO

Como previamente se señala, identifico que existen ciertos elementos que la Dirección del Trabajo determinó como estándares que definen la legalidad de las cláusulas de polifuncionalidad sometidas a su pronunciamiento. Es así que en este apartado estudiaremos doctrinariamente el contenido de los estándares previamente identificados.

En primer lugar, conceptualizamos el **criterio de la falta de definición de la Naturaleza Jurídica de los servicios**, el que podemos entender desde una perspectiva doctrinal de la siguiente manera:

“Si ahora preguntamos qué debe entenderse, en general, por “naturaleza jurídica”, la réplica fluye de suyo. No la esencia, que ya viene inherente a la totalidad de la regulación normativa; no el género próximo, que es una mera parte de la esencia. Sí, en cambio, la *ratio essendi*; por qué trascendental que aclara, de una vez para siempre, el instituto; las formas puras de valor de donde proviene y a qué se reduce. En fin, la naturaleza jurídica persigue un ideal eminentemente científico, que es la intelección genética; es decir, la comprensión de cómo adviene eso que se nos da bajo una institución jurídica. Comprensión que se logra demostrando cómo una institución cualquiera no es sino implicación y consecuencia de alguna forma de valor jurídico primitiva” (Estévez, 1956, pp. 178-179).

Considero que un criterio similar es el establecido en el Código Civil chileno, el que nos señala al momento de clasificar las cláusulas del contrato lo siguiente:

“Se distinguen en cada contrato las cosas que son de su esencia, las que son de su naturaleza y las puramente accidentales. Son de la esencia contrato aquellas cosas sin las cuales o no produce efecto alguno, o degenera en otro contrato diferente; **son de la naturaleza de un contrato las que no siendo esenciales en él, se entienden pertenecerle, sin necesidad de una cláusula especial**; y son

accidentales a un contrato aquellas que ni esencial ni naturalmente le pertenecen, y que se le agregan por medio de cláusulas especiales” (Artículo 1444 del Código Civil chileno).

La determinación de la naturaleza jurídica de los servicios prestados por parte de los trabajadores en un contrato multifuncional es de gran relevancia, ya que tanto su ausencia como la falta de claridad podrían ser determinantes en una eventual declaración de ilegalidad, como se estudió en los dictámenes previamente estudiados.

El segundo **criterio** que utiliza la Dirección del Trabajo al momento de determinar la legalidad de un anexo de polifuncionalidad, hace referencia a la **Certeza Jurídica** que requiere un trabajador dentro de la relación laboral. Para esto creemos relevante el estudio de esta institución, cuyo contenido podemos estudiar en los mismos Dictámenes señalados, los que han definido que “De la norma antes transcrita es posible establecer que el legislador ha establecido dentro de las cláusulas esenciales del contrato de trabajo, aquellas destinadas a dar certeza al trabajador acerca de cuáles son las funciones y dónde deberá desarrollarlas” (ORD. N° 47 del 6 de enero del 2017).

La doctrina laboralista tiene conceptualizaciones similares, dando el realce a la importancia de esta institución, es así como podemos encontrar en Luis y Diego Lizama lo siguiente:

“La naturaleza de los servicios supone que se indique en el contrato de trabajo –en forma clara y precisa– 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 –por la vía de cláusulas amplias o indeterminadas– altere unilateralmente y *de facto* las condiciones en que el dependiente debe prestar sus servicios” (Lizama y Lizama, 2019, p. 52).

El profesor Sergio Gamonal cuando se refiere a la materia en estudio, nos señala lo siguiente:

“Las labores deben estar ‘especificadas’, no pueden ser indeterminadas.

Con todo, la legislación permite que puedan señalarse dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias. Se trata de la polifuncionalidad. 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 [...]” (Gamonal, 2021, p. 33).

Debemos tener presente la relevancia que tiene la certeza en las relaciones laborales, es así que el conocer las funciones que se deben desempeñar también se traducen en materia

de las Condiciones y Medioambiente del trabajo, así lo señala la OIT en su curso pertinente a la Salud y la Seguridad en el Trabajo, en su módulo de ergonomía, donde se señala que:

“Es importante que el puesto de trabajo esté bien diseñado para evitar enfermedades relacionadas con condiciones laborales deficientes, así como para asegurar que el trabajo sea productivo. Hay que diseñar todo puesto de trabajo teniendo en cuenta al trabajador y la tarea que va a realizar con el fin de que esta se lleve a cabo cómodamente, sin problemas y eficientemente” (OIT, 1996, p. 2).

En este contexto, surge la interrogante acerca de cómo un proceso de trabajo en el que no existe claridad respecto de las funciones que debe desempeñar el trabajador puede ajustarse a los estándares propuestos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la ejecución de tareas. Ejemplificador resulta lo planteado por Neffa (1995, p. 10) acerca de la relevancia de considerar la carga global de trabajo:

“La carga global de trabajo efectivamente soportada por los trabajadores es mayor que la suma de los riesgos provocados individualmente por cada uno de ellos. Por lo tanto, el análisis consecutivo de cada riesgo individual no basta, pues no da una idea exacta de la realidad multifacética de la situación y subvalúa la gravedad de los mismos. Se impone la necesidad de adoptar una concepción sistémica”.

Lo anterior nos da un prisma adicional al estudio de la multifunción, el que hace referencia al cumplimiento de estándares establecidos en materia de prevención de riesgos, como a su vez de las CYMAT⁶ y de los Riesgos Psicosociales del Trabajo derivados de estas nuevas formas de organización del trabajo.

4. DE LA RELEVANCIA DEL CONFLICTO LABORAL

La importancia de este trabajo radica en la necesidad del estudio de la organización multifuncional del trabajo en el *retail*, la que mantiene vigente un uso ilegal de esta

⁶ Neffa (1988, p. 28): Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) están constituidas por los factores sociotécnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la que es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, en la vida y la salud física, psíquica o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados.

modalidad, como lo demuestra el estudio de Oyarzo y Tassara (2024) donde se sistematiza el resultado del programa inspectivo de la Dirección del Trabajo (2023) cuando se fiscalizó la figura del “operador de la tienda” en 461 supermercados y retailer, lo que evidencia la importancia que adquiere el presente conflicto en la realidad laboral de miles de trabajadores del país, llegando en definitiva a 529 fiscalizaciones realizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2023.

Dentro de los hallazgos planteados por Oyarzo y Tassara (2024) se encuentra una infraccionalidad del 89% en el caso de los supermercados, mientras que en el caso de las grandes tiendas asciende hasta el 95%.

Respecto de las materias por las que fueron sancionadas las empresas, se señala por parte de Oyarzo y Tassara (2024) que las más frecuentes son las relacionadas con la inexistencia de estipulaciones mínimas y los problemas derivados por horas extraordinarias y la falta de registro de asistencia. Es así que en definitiva las multas derivan de la multifuncionalidad en el primer caso y el segundo respecto de la utilización injustificada del artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo.

Un dato relevante del estudio previamente citado y que demuestra la relevancia del estudio de las consecuencias de esta forma de organización del proceso de trabajo es que casi el 80% de las multas en el caso de los supermercados se asocian a la falta de descripción de funciones, mientras que en las grandes tiendas alcanza cerca del 70% de las mismas.

5. EL CONFLICTO AL INTERIOR DE WALMART

Entre los Dictámenes más actuales acerca de la materia podemos encontrar el ORD. N° 1722 solicitado por FENATRALID y el ORD. N° 734 solicitado por parte del Frente Sindical de Walmart. Ambos Dictámenes dieron origen a varias fiscalizaciones realizadas a los diversos formatos que tiene la empresa Walmart Chile.

En los Dictámenes señalados previamente y que fueron a solicitud de organizaciones sindicales de la empresa, se dispuso por parte la Dirección del Trabajo que el modelo de Operador Tienda implementado por parte de Walmart no se ajusta a Derecho. Lo anterior, debido a que según señala el primero de ellos se determina que el nuevo contrato individual no otorga certeza jurídica a las y los trabajadores, mientras que el segundo dictamen agrega que además de la falta de certeza, no se especifica la naturaleza de los servicios a prestar⁷.

El modelo de multifuncionalidad incorporado por parte de la empresa Walmart trae aparejado para las y los trabajadores de la empresa el deber de desarrollar más de 14

⁷ Dirección del Trabajo, 25.6.2021, ORD. N° 1722 y Dirección del Trabajo, 11.5.2022 ORD. N° 734, respectivamente.

funciones, agrupadas en aquellas relacionadas a la atención de público, con la gestión de los productos, y el vinculado al pago, las que no son siquiera taxativas, ya que en el inciso final del contrato de trabajo incorporan la frase: “[...] y en general ejecutar todas aquellas labores relacionadas que emanen de la naturaleza de los servicios y que sean inherentes al cargo que realiza en sala y zonas de pago”⁸.

Este modelo fue sancionado por diversas Inspecciones del Trabajo del país, las multas establecidas en las fiscalizaciones realizadas fueron objeto de reclamación por parte de la empresa Walmart en virtud de la facultad otorgada por los artículos 496 y siguientes del Código del Trabajo. Es en virtud de la judicialización de estas multas que diversas Cortes de Apelaciones de Chile han sometido a revisión los contratos polifuncionales.

Es de esta forma que el objeto de la siguiente parte del trabajo será la revisión de las Sentencias de las Ilustrísimas Cortes de Apelaciones en la búsqueda de criterios unificadores que nos permitan entender cuáles han sido los *criterios decidores litis* con el que han fallado como lo hacen hasta la actualidad.

6. LAS SENTENCIAS DE NULIDAD ESTUDIADAS

La legislación laboral franquea la posibilidad de recurrir del contenido de una sentencia emanada por parte de un Tribunal de Letras del Trabajo por medio del recurso establecido en los artículos 477 al 482 del Código del Trabajo. Este es un recurso que tiene por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o solo esta última, según corresponda.

El recurso de nulidad laboral es un recurso de derecho estricto, y que por tanto en cuanto a su procedencia debe analizarse estrictamente la verificación de las causales legales y su correcta invocación por el recurrente, siendo en general una herramienta de impugnación, destinada a analizar la correcta aplicación de la normativa laboral respecto de los hechos conocidos en la instancia. Siguiendo a la doctrina especializada en esta materia, se puede definir según Astudillo como:

“El recurso de nulidad corresponde a un medio de impugnación que interpone la parte agraviada contra una sentencia definitiva, cuya finalidad inmediata es obtener que el ‘superior’ competente invalide el procedimiento y la sentencia o solo la sentencia, en los casos y en la forma prevista por la ley” (Astudillo, 2012, p. 11).

La primera de las sentencias estudiadas nos encontramos con la dictada por parte de la Ilustrísima Corte de Valdivia, la que dio lugar a la nulidad de la sentencia de base, la

⁸ Corte de Apelaciones de Talca, 12.9.2022, rol LA 233-2022.

que era a favor de la Inspección del Trabajo respectiva, pero esto lo realizó por defectos formales de la misma, según dispone de la siguiente forma:

“SEGUNDO: Que, de la lectura del fallo censurado, se desprende inequívocamente que el juez del grado no dio cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 5 del artículo 459 del Código del Trabajo, específicamente no contiene las consideraciones jurídicas que son base necesaria para la dictación de un fallo conforme a derecho.

TERCERO: Que, conforme a lo expuesto precedentemente este tribunal y conforme a lo dispuesto en el artículo 479 inciso 3°, en relación con el artículo 478 letra e), de oficio, acogerá el recurso por no contener el fallo censurado las consideraciones jurídicas que le sirven de fundamento y se procederá a dictar la sentencia de reemplazo correspondiente de acuerdo con los motivos que se indicarán en la misma. Por estas consideraciones y vistos, además, lo dispuesto por los artículos 474, 477, 478 letra e) y 479 del Código del Trabajo”⁹.

A pesar de lo anterior, la Corte de Apelaciones en su sentencia de reemplazo suple la falta de consideraciones jurídicas y en definitiva dispone lo siguiente:

“TERCERO: Que, respecto a la primera infracción denunciada, esta corte advierte que las fiscalizaciones efectuadas por la Inspección Provincial de Valdivia, se realizó dentro del marco de las atribuciones que le otorga el DFL N° 2 de 1967 teniéndose en consideración para ello que la labor de fiscalización de la Dirección del Trabajo y sus agentes implica interpretar hechos o situaciones en relación con normas o cláusulas contractuales como ocurrió en este caso. Privar de esta facultad a un fiscalizador, implicaría minimizar su función en términos de restar eficacia al propósito de la fiscalización, que está entregado a este órgano de la administración del Estado y que es de constatar e instar por la aplicación de la legislación laboral, como lo dispone la norma legal precisamente citada por el recurrente [...].

CUARTO: Que, en cuanto al segundo reproche del recurrente, que dice relación a que el Ordinario N° 1722, de fecha 25 de junio de 2021, en relación con el artículo 11 de la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, que autoriza al Departamento Jurídico para evacuar consultas legales, en materias sin precedente, deberá ser aprobada por el director del trabajo. En este sentido ese tribunal estima que la referida respuesta contenida en el Ordinario antes mencionado tiene por objeto precisamente dar respuesta a una consulta, por lo que para estos efectos es suficiente

⁹ Corte de Apelaciones de Valdivia, 6 de enero de 2021, rol LA 226-2021.

la firma del jefe del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, razón suficiente para que el presente recurso no pueda prosperar”¹⁰.

Como podemos visualizar respecto de los apartados transcritos previamente, el razonamiento para dictaminar la nulidad de la sentencia es de carácter formal, esto es, que el fallo de base es nulo por no incorporar los razonamientos jurídicos. Tanto es así, que la sentencia de reemplazo incorpora los razonamientos no incluidos en la sentencia de base y confirma la multa, debido a que se realizó dentro de las atribuciones del fiscalizador y en base a un Ordinario que, si cuenta con validez, a pesar de contar únicamente con la firma del jefe del Departamento Jurídico.

Se vuelve relevante identificar además que en la búsqueda de solucionar los conflictos derivados de la implementación de un modelo multifunción se interpuso demanda declarativa de mera certeza y de obligación de hacer en la causa rol O-28-2022 del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, por parte del Sindicato de Empresa Hipermercado Concepción Ltda.

En la sentencia de instancia se declaró en el numerando octavo que la polifuncionalidad resultaría procedente siempre que exista una especificación clara y precisa de las funciones, sean alternativas o complementarias y que no cause incerteza y perjuicio a los trabajadores en cuanto al monto de sus remuneraciones.

La sentencia en estudio en su apartado décimo plantea que la redacción de las cláusulas incorporadas a los contratos se encuentra ajustada a derecho, ya que existiría una enumeración de funciones alternativas o complementarias, todas relacionadas a su naturaleza de labores propias de un cargo polifuncional.

Dicha sentencia fue recurrida de nulidad por la demandante, basándose en el inciso primero del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es por existir infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo y la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo por haber sido dictada la sentencia con omisión del requisito establecido en el artículo 459 numeral 6° del Código, esto es, por no contener la resolución de todas las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, todas ellas interpuestas conjuntamente.

Es por lo anterior que en el numeral quinto de la sentencia en causa rol 309-2022 de la Iltma. Corte de Apelaciones de Concepción, de 2 de septiembre del 2024 resuelve que respecto de la causal del artículo 459 numeral 6, la sentencia recurrida cumplió con resolver la totalidad de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, desestimándola en su totalidad, es por lo anterior que se termina por desechar la totalidad del recurso y rechazar el mismo por un aspecto procesal.

A diferencia de la sentencia previamente en estudio, la sentencia de la Iltma. Corte de Apelaciones de Copiapó desarrolla el conflicto jurídico, ahondando en el debate de

¹⁰ Corte de Apelaciones de Valdivia, 6 de enero de 2021, rol LA 226-2021.

fondo en torno al artículo 10 N° 3 y su implementación por parte de Walmart, en este fallo se señala que:

“SEXTO: Que así las cosas y a mayor abundamiento, la inteligencia que la jueza efectúa de los conceptos involucrados en esta controversia: “alternativos” o “complementarios” con apego a lo definido en el Diccionario de la Real Academia, los supedita a aquello que es el elemento que los aúna y que justifica contener todas las funciones en torno al cargo que se está delimitando. Lo mismo sucede con la alegación de la reclamante asilada en el avance de la información y la tecnología que ameritaría un catálogo abierto y generoso, en cuanto a la descripción de funciones, lo que la jueza considera válido tratándose de relaciones comerciales, pero que en el ámbito del derecho laboral se enfrentan con un límite infranqueable que está constituido por los derechos fundamentales que se le reconocen al trabajador: la igualdad, la libertad sindical, la dignidad y que demandan una necesaria certeza y claridad en la delimitación de las funciones convenidas. Lo que se aviene igualmente al carácter tuitivo y protector de esta rama del ordenamiento jurídico. Valga como refuerzo de lo señalado, el ejercicio que consiste en el despliegue de la facultad que posee el empleador para sancionar al trabajador que, al ejecutar sus labores, no se ajuste a lo convenido o que cuyo incumplimiento habilite al primero para desvincularlo sin contraprestación sino existiera un contrapeso que viene dado por el resguardo que, en el contrato implique la delimitación precisa –se podría decir incluso honrando el principio de tipicidad– de sus funciones; lo que no es más que expresión de una de las aristas que esta rama tutelar del ordenamiento jurídico impone. La interpretación contraria implicaría contar con una especie de “super trabajador” con habilidades en un sinfín de tareas que potencialmente están desconectadas entre sí y no obedecen a una línea de especialidad, tales como “pesado de productos” y “asegurar y resguardar los valores y activos de la empresa”, que, como botón de muestra, se pueden encontrar en la enumeración reprochada, que además anuncia reiteradamente no ser taxativa y respecto de la cual la empresa no ve reparos. Es justamente esta ausencia de taxatividad, la que se erige en elemento esencial de la amplitud que abre espacio al reproche del organismo fiscalizador reclamado.

Es en este encuadre que cobra sentido lo sostenido en orden a que “de acuerdo a la jurisprudencia administrativa, debe entenderse por funciones específicas aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que son características y se distinguen de otras labores; por funciones alternativas, dos o más funciones específicamente convenidas, las cuales pueden realizarse unas luego tras otras, repitiéndose sucesivamente y, por último, por funciones complementarias, aquellas que, estando expresamente convenidas, sirven para complementar

o perfeccionar la o las funciones específicamente encomendadas. La Dirección del Trabajo ha señalado que deben ser funciones precisas y conexas, que tengan que ver con la actividad propia del trabajador, es decir, con su profesión u oficio” (Pierry, Derecho individual del trabajo, Der, 2018, p. 66)¹¹⁻¹².

Creo que este fallo es bastante claro y decisorio respecto del conflicto, identificando los temas previamente desarrollados por parte de la Jurisprudencia Administrativa, esto es la falta de delimitación de la naturaleza jurídica de los servicios, la necesidad de que las funciones incorporadas en el contrato de trabajo sean específicas, alternativas o complementarias y la existencia de certeza por parte del trabajador del trabajo convenido. Además de ello incorpora 2 elementos de gran relevancia a la hora del estudio de estos contratos, por un lado, la necesidad del carácter taxativo de las funciones incorporadas en el contrato de trabajo, como también, vincula todos los elementos previamente expuestos como parte integrante de la dignidad del trabajador y por esta razón como parte de sus Derechos Fundamentales.

La Ilustrísima Corte de Apelaciones de Rancagua revisó la procedencia de las multas cursadas por parte de la Inspección del Trabajo en dos ocasiones, la primera en el recurso laboral cobranza 1272/2021, con sentencia del 22 de marzo del 2022 y la segunda en el caso 42/2022 de laboral cobranza, en su sentencia del 1 de abril del 2022. En el primer fallo estudiado se dispuso lo siguiente:

“4)° Que así las cosas, el juez *a quo* en el motivo cuarto de la sentencia al analizar lo dispuesto en el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, interpreta en una línea coherente con la **determinación de la naturaleza de los servicios, lo que para él implica consignar el cargo específico o función que el trabajador se obliga a desempeñar, y si bien reconoce la posibilidad de que las partes puedan pactar funciones adicionales, sean alternativas y/o complementarias, todas ellas deben decir relación con los servicios principales para los cuales el trabajador es contratado, por lo que el contrato no podrá contener funciones que en sí mismas puedan ser consideradas de forma aislada como labores principales, ya que ello implicaría situarlo en una posición de incerteza, acerca de la extensión de sus derechos y obligaciones. Así las cosas, consecuente con lo anterior, en el considerando quinto el sentenciador analiza la cláusula objetada y si bien conviene que las partes pactaron una serie de funciones específicas, ellas resultan ser de tal nivel variadas que en realidad dejan de ser una enunciación específica, clara y determinada de las labores encomendadas y no constituyen una descripción de funciones,**

¹¹ Resaltado propio.

¹² Corte de Apelaciones de Copiapó, 18.2.2023, rol LA 153-2021.

sino que más bien de ámbitos en los que el trabajador deber cumplir sus servicios, los que agrupa en aquellos relacionados a la atención de público, con la gestión de los productos, y el vinculado al pago.

Expresado de la manera anterior, esta Corte no divisa ningún yerro en el ejercicio interpretativo del juez y más bien la conclusión a la que arriba es la consecuencia racional y lógica que obtiene luego de considerar que la enumeración de la cláusula tantas veces citada no es taxativa, lo que en segundo término posee como corolario la locución final del acuerdo celebrado que establece como obligación de los trabajadores la de ejecutar todas aquellas labores relacionadas que emanen de la naturaleza de los servicios y que sean inherentes al cargo que realiza en sala y zonas de pago, es decir, para el tribunal el corolario perfecto para estimar una inespecificidad de tareas, pues si bien se establecen al menos tres ámbitos de funciones, totalmente diferenciados entre sí, ellos ni son complementarios, ni alternativos como lo autoriza el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, que no es el caso.

5)º Que la interpretación anterior se encuentra lejos de representar una infracción de ley y, por el contrario, es la que resulta más coherente con el principio pro-operario, que en el ámbito del derecho laboral está delimitado además por los derechos fundamentales que se le reconocen al trabajador: la igualdad, la libertad sindical, la dignidad, todos los cuales requieren para su efectiva materialización de una necesaria certeza y claridad en la delimitación de las tareas convenidas.

En el anterior sentido, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Copiapó, en el Rol Corte Laboral N° 153-2021 [...]¹³”.

Esta sentencia reafirma los criterios previamente señalados por parte de la Corte de Apelaciones de Copiapó, al señalarlos la necesidad de determinar la naturaleza de los servicios, estableciendo que para encontrarnos con una determinación completa implica tanto la consignación del cargo o función, contando con la posibilidad de incorporar funciones adicionales, pero que estas deben ser alternativas o complementarias, lo que para la sentenciadora se traduce en la necesaria relación con el servicio principal y no se puede tratar de funciones que en sí mismas pueden ser entendidas como labor principal.

Incorpora esta sentencia, además, una justificación en términos del mecanismo interpretativo, esto es, utilizando el principio *in dubio pro operario* y el límite a las facultades de administración de la empresa que son los Derechos Fundamentales.

La segunda sentencia emanada de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Rancagua acerca del tema señala que:

¹³ Corte de Apelaciones de Rancagua, 22.3.2022, Rol LA 1272-2021.

“QUINTO: Que, en virtud de lo anterior, no se aprecia que en el ejercicio interpretativo y de aplicación normativa que hace el fallo impugnado, se haya incurrido en infracción a alguna de las normas invocadas por la recurrente, por cuanto la aplicación del artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo se ajusta a la **interpretación de la cláusula contractual sobre la naturaleza de los servicios, en particular, considerando las expresiones genéricas que se contienen en ella, en cuanto se indica ‘sin que la enumeración siguiente sea taxativa, serán obligaciones del cargo para el cual se contrata al trabajador las funciones de , ...’**; como cuando se señala al término de las mismas ‘... y en general ejecutar todas aquellas labores relacionadas que emanen de la naturaleza de los servicios y que sean inherentes al cargo que realiza en sala y zonas de pago’, ...lo que ciertamente reafirma lo concluido precedentemente.

SEXTO: Que, por lo demás, la **interpretación anterior** se encuentra lejos de representar una infracción de ley, ya que, por el contrario, es la que **resulta más coherente con el principio pro operario, que en el ámbito del derecho laboral está delimitado además por los derechos fundamentales** que se le reconocen al trabajador: la igualdad, la libertad sindical, la dignidad, todos los cuales requieren para su efectiva materialización de una necesaria certeza y claridad en la delimitación de las tareas convenidas. En este mismo sentido lo ha dicho esta Corte en el Rol 1272-2021.

Lo anterior también permite desestimar la supuesta vulneración del artículo 1546 del Código Civil, por cuanto en materia laboral, la ejecución de los contratos de buena fe –en virtud de la cual estos obligan no solo 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 pertenecen a ella–, no puede contribuir a cumplir con la exigencia de conocimiento y certeza que debe tener el contrato de trabajo sobre la naturaleza y extensión de las funciones o labores contratadas, por cuanto la exigencia del artículo 10 N° 3 atiende al carácter tutelar del derecho laboral y al rol protagónico que poseen los derechos fundamentales que se le reconocen al trabajador, conforme a lo cual la regla de interpretación de los contratos en materia civil necesariamente deben ceder ante la preeminencia de los principios antes explicitados”¹⁴.

En esta sentencia se reafirma que el contrato multifuncional incorpora cláusulas genéricas y de carácter no taxativo, lo que atenta con la necesidad de definición de la naturaleza jurídica de las funciones. Además de ello reitera que, en términos interpretativos,

¹⁴ Corte de Apelaciones de Rancagua, 1.4.2022, rol LA 42- 2022.

para la resolución del conflicto jurídico se debe desarrollar a base del principio pro operario y teniendo los derechos fundamentales como límite.

Un elemento interesante de esta sentencia es que aborda el argumento esgrimido por parte de la empresa acerca de la aplicación del artículo 1546 del Código Civil, esto es, la ejecución de los contratos de buena fe, desechando su aplicación debido que para que el mismo pueda ser aplicable, es necesario cumplir previamente con la exigencia de conocimiento y certeza que debe tener el contrato de trabajo respecto de la naturaleza y extensión de las funciones o labores contratadas, ya que se entiende esto como parte del carácter tutelar del derecho laboral y al rol que tiene en la protección de los Derechos Fundamentales reconocidos por parte del trabajador.

La Corte de Apelaciones de Concepción en la causa rol LA 337-2022 en sentencia de 9 de agosto del 2022, realiza un análisis a fondo de los contratos de polifuncionalidad en Walmart, nos señala en su numeral séptimo lo siguiente:

“7.- Que, estas sentenciadoras coinciden con las conclusiones del *a quo* antes referidas, fundamentadas en la doctrina que citó y analizó en el considerando 17 del fallo impugnado, en cuanto a **que la multiplicidad de funciones expresadas en los anexos de los contratos de los trabajadores fiscalizados, dejan de ser una enunciación específica, clara y determinada de las labores encomendadas y no constituyen una descripción de funciones, sino más bien de ámbitos en los que el trabajador deberá cumplir sus servicios, los que agrupa en aquellos relacionados a la atención de público, con la gestión de los productos y el vinculado al pago.**

Que, si bien las partes pueden pactar funciones adicionales, sean alternativas o complementarias, todas ellas deben decir relación con los servicios principales para los cuales el trabajador es contratado, por lo que el contrato no podrá contener funciones que en sí mismas puedan ser consideradas en forma aislada como labores principales, ya que ello implicaría situarlo en una posición de incerteza acerca de la extensión de sus derechos y obligaciones, lo que resulta más coherente con el principio pro operario que está presente en la legislación laboral”¹⁵.

En esta sentencia, se reafirma una vez más que los contratos no cuentan con la enunciación específica, clara y determinada de las labores encomendadas y que las funciones adicionales, sean alternativas o complementarias, deben estar vinculadas con los servicios principales y por tanto no se puede entender como tal aquellas funciones que en sí mismas puedan ser consideradas como labores principales, todo bajo una interpretación del criterio pro operario.

¹⁵ Corte de Apelaciones de Concepción, 9.8.2022. rol LA 337-2022.

La Corte de Apelaciones de Talca resolvió respecto del tema en estudio analizando de manera pormenorizada las funciones dispuestas en los contratos de trabajo, es así que señala lo siguiente:

“El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias. Es decir, el contrato debe contener específicamente descritas las funciones exigibles al trabajador, y lo constatado, y no discutido, es que las funciones descritas por el contrato son las siguientes: ‘Sin que la enunciación siguiente sea taxativa, serán obligaciones del cargo para el cual se contrata al trabajador, las funciones de: (1) distintas funciones relacionadas con la atención de clientes, (2) reposición de mercaderías, (3) armado de pedidos, (4) atender a los clientes en la zona de pago que disponga la empresa, (5) atender a los clientes en sus compras de mercaderías, (6) ordenar, pesar, envasar, recepcionar, realizar labores de marcación, etiquetado, higienización, ventas de productos y demás que requieran los diferentes procesos relacionados con la sala, (7) mantener el aseo y stock en góndolas, (8) realizar devoluciones de productos, (9) apoyar con los carros de compras, (10) trasladar los productos de bodega en caso que se requiera, (11) ejecutar el armado de pedidos de clientes, (12) preocuparse de la operatividad y asistencia a los clientes en la operación del tótem y en zona de pago asegurando un correcto proceso de escaneo, pago, empaque y retiro de productos de forma rápida y precisa, (13) asegurar y resguardar los valores y activos de la empresa, cumpliendo los procedimientos establecidos y cautelar la cuadratura de caja en la entrega de su turno, y, (14) en general, ejecutar todas aquellas labores relacionadas que emanen de la naturaleza de los servicios y que sean inherentes al cargo que realiza en sala y zonas de pago’ [...].

De este modo, el razonamiento de la sentenciadora, desde los motivos cuarto al noveno, no hacen sino aplicar una interpretación fiel al código de la materia, acorde a la naturaleza del contrato, siguiendo las claras normas de interpretación del Código Civil, artículos 21 y 22 del citado cuerpo legal, de manera que de forma alguna se ha infringido la ley, constituyendo la alegación que fundamenta el recurso, una visión distinta e impertinente a esta materia laboral, que tiene normas propias, naturaleza jurídica, principios y fuentes autónomas, de manera tal que no se constituye el vicio alegado”¹⁶.

En la sentencia transcrita se incorpora como elementos novedosos el considerar y estudiar las múltiples funciones que contienen los contratos de polifuncionalidad,

¹⁶ Corte de Apelaciones de Talca, 12.9.2022, rol LA 233-2022.

detallando las 14 existentes y la cláusula de apertura, que le da además de ello una posibilidad de incorporar funciones fuera de la taxatividad planteada.

Sumado a la anterior, realiza un análisis en el que señala expresamente y a base de la misma normativa del Código Civil, que no corresponde su utilización dentro de conflictos de origen laboral, producto de ser una rama diferente a la del Derecho Común.

Una nueva sentencia que aborda la legalidad de la multifuncionalidad en los términos incorporados por parte de la empresa Walmart, es la que fue dictada por parte de la Corte de Apelaciones de Temuco, donde se falla de la siguiente manera:

“SÉPTIMO: Que esta Corte concuerda con el sentenciador en cuanto que si bien es cierto la norma del artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo permite que se le asignen varias funciones a los trabajadores en virtud de un contrato de trabajo, ello debe ser cumpliendo ciertos requisitos a nuestro parecer mínimos para ello y que la norma establece, tales como la que las funciones sean específicas, ya sean alternativas o complementarias entre sí. En efecto la norma permite establecer dos o más funciones siempre que ellas sean específicas, y alternativas o complementarias. En el caso que nos interesa y que se discute de la diversidad y naturaleza disímil de las actividades señaladas en los contratos se impide calificar las obligaciones de los trabajadores operadores de tienda como ciertas y determinadas. Se concuerda con el sentenciador en cuanto además de no ser taxativas, se describen una serie de actividades inconexas entre sí, expuestas genéricamente, de las que no se aprecian cuáles son principales, alternativas o complementarias; de tal forma que parecen ser todas principales, y es incierto cómo entre ellas se alternan o complementan”¹⁷.

En esta sentencia se reitera la importancia del cumplimiento del requisito de que las funciones sean específicas, ya sea de forma alternativa o complementaria, además que en definitiva sentencia que las actividades son de naturalezas disímiles, por lo que no se pueden tener como ciertas y determinadas, además de que nos encontramos ante funciones que no son taxativas sumado a que son inconexas entre sí. Es de esta forma que la sentencia reafirma lo que ya podemos entender como una doctrina mayoritaria, como a su vez incorpora como elemento a la hora de definir el cumplimiento de los requisitos legales, de forma expresa la necesidad de que las actividades sean conexas entre sí.

A la Corte de Apelaciones de Santiago, en las oportunidades que le correspondió abordar la legalidad de los contratos, nos señaló que:

“Noveno: Que, conforme a los hechos constatados por el fiscalizador al examinar los contratos de los trabajadores, según se consigna en el motivo Segundo de esta resolución, se advierte que la cláusula contractual de los trabajadores

¹⁷ Corte de Apelaciones de Temuco, 6.10.2022, rol LA 250-2022.

mencionados en las multas no se ajusta a derecho, por cuanto no determina con precisión las labores de cada uno, ya que contiene una enumeración extensa de funciones, indicando que ella no es taxativa, o sea, no está limitada, lo que implica todas aquellas que emanen de la naturaleza de los servicios, lo que evidentemente deja en la indeterminación total las labores que deben asumir los trabajadores.

Décimo: Cabe consignar, que las cláusulas mínimas del contrato del contrato de trabajo, como la establecida en el artículo 10 N° 3 del código del ramo, constituyen un derecho laboral irrenunciable del trabajador, dada la finalidad tutelar del Derecho del Trabajo, por ello no basta con que se haya acordado por las partes y contenido en los respectivos contratos la cláusula aludida, ya que admitirla como legítima implica a la disposición de derechos irrenunciables, lo cual se aparta del sentido y alcance de la norma en análisis. En efecto, la cláusula de polifuncionalidad, como se desprende de los contratos de trabajo, se desvía del precepto citado, pues esa norma le pone un límite a la voluntad del empleador, límite que se ve sobrepasado con la formulación de la cláusula ideada por la empleadora”¹⁸.

En otra de las sentencias estudiadas emanada desde la Corte de Apelaciones de Santiago se determinó que:

“Quinto: Que, la norma decisoria Litis, prevé, en lo que interesa: ‘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 estas alternativas o complementarias [...]’.

Por su parte, la cláusula del contrato de trabajo en discusión, establece aquello que se ha consignado en la letra c), del fundamento segundo que antecede. Específicamente se discute si la descripción de las funciones contenidas en la ya reproducida cláusula cuestionada, se enmarca o no en la precisión de la índole de los servicios, exigida por la disposición legal transcrita.

Para aclarar la controversia, basta con la lectura de la estipulación, la que es de suyo tan amplia, que sería posible entender que un operador de tienda debe desempeñar desde la dirección del local donde labora hasta acomodar los carros que forman parte del servicio que presta el empleador, pasando por el aseo, la cuadratura de caja, el control de ingresos y existencia en bodega, atención al cliente, etc.

¹⁸ Corte de Apelaciones de Santiago, 24.3.2023, rol LA 1644 -2022.

Tal amplitud no condice con la especificación exigida por la disposición legal ya transcrita, no solo porque carece de toda precisión, sino, además, porque la descripción de los servicios que han de prestarse por el trabajador y que constituyen uno de los elementos esenciales de la convención laboral, permite definir las obligaciones exigibles y los derechos ejercibles por ambas partes [...].

Por consiguiente, no se ha incurrido en el vicio que se acusa, en este sentido, por el recurrente, incluyendo la pretendida infracción del artículo 506 del Código del Trabajo”¹⁹.

La última de las sentencias emanadas de la Corte de Apelaciones de Santiago que fue objeto del presente estudio determinó que:

“CUARTO: [...] Por tanto, la sentencia recurrida no ha vulnerado el artículo 1546 del Código Civil. Es preciso señalar que el sentenciador tampoco ha infringido los artículos 19 y siguientes del Código Civil, que se refieren a la interpretación de la ley, ya que el juez ha interpretado el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, del modo que más parezca al espíritu general de la legislación y la equidad natural. En este sentido, hay que tener presente que en las relaciones laborales entre empleador y trabajador no existe una igualdad entre las partes, ya 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. Por tanto, no resulta 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, tales como atención al cliente en sus compras de mercaderías, ordenar, pesar, envasar, etiquetar, mantener el aseo de las góndolas, realizar devoluciones de productos, apoyar en los carros de compras, armar pedidos de clientes, asistir a los clientes en los tótems y zonas de pago, procesos de escaneo, pago, empaque, resguardar los valores y activos de la empresa, efectuar la cuadratura de caja en la entrega del turno, entre otras tantas funciones”²⁰.

La Corte de Apelaciones de Santiago reafirma en definitiva lo señalado en las sentencias y dictámenes anteriormente estudiados, y además ofrece un avance al incorporar

¹⁹ Corte de Apelaciones de Santiago, 5.4.2023, rol LA 1905-2022.

²⁰ Corte de Apelaciones de Santiago, 10.4.2023, rol LA 830-2022.

nuevas perspectivas de interpretación, arribando a la misma conclusión: estamos ante un contrato ilegal.

Considero que la Ilustrísima Corte incorpora elementos de interpretación propios de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, como el reconocimiento de la asimetría entre el capital y el trabajo. Además, destaca la importancia de establecer límites legales a la facultad de contratación, reafirmando así su papel como garante del orden público laboral y, por consiguiente, la irrenunciabilidad de sus normas.

En la última sentencia de este estudio, nos encontramos con lo planteado por parte de la Corte de Apelaciones de San Miguel, donde se determinó lo siguiente:

“6°) Que en la especie, la cláusula ya referida y que motivó la aplicación de la multa excede los parámetros del artículo 10 N° 3, desde que **no permite al trabajador conocer con certeza cuáles serán sus funciones específicas** durante el desempeño de sus labores, ni en el tiempo ni en el espacio, pues pueden ser cambiados al arbitrio del empleador, en funciones tan diversas que vas desde apoyar con los carros de compra a asegurar y resguardar los valores y activos de la empresa, función esta última que incluso puede infringir otras normas laborales, pues podría entenderse que se le imponen labores de guardia del establecimiento, para lo cual requiere capacitación, identificación y autorización especial con la que los trabajadores no cuentan, de lo que se sigue que resulta acorde con la normativa la interpretación dada por el *a quo* a la norma que se dice infringida, por cuanto en definitiva **la cláusula es tan amplia que en la práctica permite al empleador disponer de un trabajador para cualquiera de las funciones que se desarrollan al interior de un supermercado**, lo que también se traduce en la falta de certeza para el trabajador en cuanto a la jefatura que se encuentra a su cargo, coincidiendo estos sentenciadores en que si bien el artículo 10 N° 3 permite establecer en el contrato de trabajo más de una función respecto del trabajador, estas deben ser específicas, pues lo que se pretende es que no quede al arbitrio del empleador las faenas que deba realizar el trabajador, abusando de esta manera de la posición más ventajosa que tiene sobre el empleado”²¹.

En la sentencia previamente descrita no encontramos mayores innovaciones respecto de la situación en cuestión, pero a pesar de ello creo relevante su consideración ya que nuevamente una Corte de Apelación del país considera el contrato como ilegal. Se determina en la sentencia que en los términos redactados los anexos de contrato respectivos, permiten que el trabajador se encuentre en disposición total del empleador, lo que va en contravención de lo dispuesto en la ley que requiere que las funciones

²¹ Corte de Apelaciones de San Miguel, 8.5.2023, rol LA 85-2023.

se encuentren específicas, ya que lo contrario permitiría el abuso de la posición más ventajosa que tiene el empleador.

Debemos señalar además que en causa vinculada a la multifunción, respecto de la demanda interpuesta por parte del Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores Walmart Chile (SIL) en que se solicitó, entre otros temas, que se declare que el cargo de “Operador de Tienda” por las empresas en los anexos y actualización de cargos, no cumple con los requerimientos legales de los artículos 10 N° 3 y 12 del Código del Trabajo y que se declare en definitiva su ilegalidad o no ajuste a derecho, ordenando que se deje sin efecto.

En sentencia de instancia de 7 de noviembre de 2022, en causa RIT O-5083-2021 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se declaró en la letra b) que el cargo de “operador de tienda” resulta ilegal por infringir el N° 3 del artículo 10 y el artículo 184 del Código del Trabajo.

Lo anterior fue recurrido por parte de las demandadas vía recurso de nulidad, deduciendo como causal principal la establecida en el artículo 478 literal b) del Código del Trabajo y en subsidio la consignada en el artículo 477 del Código del Trabajo.

En sentencia de 7 de agosto de 2023 en causa rol Laboral N° 3672-2022, se determina respecto de la primera causal lo que se desecha debido a que lo que en realidad se impugna es la valoración de la prueba de forma genérica sin precisar los supuestos lógicos o máximas de la experiencia que han sido infringidos, sino únicamente su propia apreciación de cómo debió valorarse la prueba.

Respecto de la causal interpuesta en subsidio, en que se alegó que no se cumpliría con lo dispuesto en el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo y el artículo 19 y siguientes del Código Civil; 1546 y 1566 del mismo Código, se señala que ante estas normas civiles prima la disposición del artículo 184 del Código del Trabajo, es decir, la obligación del empleador de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

La sentencia de la Il. Corte de Apelaciones de Santiago fue recurrida vía unificación de jurisprudencia, acompañándose como sentencia de contraste la fallada por parte de la Il. Corte de Apelaciones de Concepción en causa rol 309-2022, previamente estudiada en la presente investigación.

Como señalamos previamente, la sentencia de la Il. Corte de Apelaciones de Concepción resolvió a base de criterios procesales, lo que no genera una interpretación disímil, por lo que fue rechazado por la Excma. Corte Suprema en Rol N° 217.399-23 en sentencia de 14 de agosto de 2024.

CONCLUSIONES

Podemos evidenciar que la normativa chilena permite en definitiva declarar y sancionar el incumplimiento de los límites establecidos en el orden público laboral, en este caso por ejemplo la contravención al estudiado artículo 10 N° 3.

En este trabajo se logra evidenciar que existen criterios establecidos en nuestra jurisprudencia administrativa para evaluar la legalidad de los contratos polifuncionales, estos son los requisitos de determinación de la naturaleza de los servicios, la determinación específica de funciones, ya sean alternativas o complementarias y la exigencia de certeza por parte del trabajador.

La jurisprudencia judicial incorpora a los criterios dispuestos por parte de los diversos Dictámenes de la Dirección del Trabajo varias innovaciones, entre las que podemos visualizar:

- a.- Ampliar el análisis en términos de interpretación de la normativa, a base de los fundamentos del derecho del trabajo, como la asimetría de poder, la dignidad del trabajador y sus derechos fundamentales, todo bajo una óptica de pro operario.
- b.- Establece límites en torno a la implementación de esta modalidad contractual, señalando la necesidad de taxatividad y conexión entre el catálogo de funciones, como a su vez que las mismas funciones no pueden ser entendidas como principal en sí mismas.
- c.- Se desechan las argumentaciones ancladas en criterios civilistas, tanto al determinar que para la utilización del artículo 1546 del Código del Trabajo es necesario primeramente contar con el cumplimiento de los criterios establecidos en la jurisprudencia administrativa. Sumado a lo anterior y a base de las mismas normas de interpretación del Código Civil, desecha la opción de que este código sea utilizado a modo de pretexto para validar las disposiciones del contrato.

Como se pudo observar contamos con varios Dictámenes de la Dirección del Trabajo, de Sentencias de Tribunales Laborales y que posteriormente fueron reafirmados por diversas Cortes de Apelaciones del país, lo que en definitiva componen una jurisprudencia judicial y administrativa uniforme que declaran que este tipo de contrato es ilegal y terminan sancionando a las empresas con multas.

A pesar de lo previamente señalado, este tipo de contratos siguen siendo utilizados dentro del *retail* en Chile, por diversas razones que exceden el contenido del presente trabajo y que cuyas consecuencias serán abordadas en otros trabajos del autor.

BIBLIOGRAFÍA

- DIRECCIÓN del Trabajo (2023, septiembre 4). “Dirección del Trabajo fiscalizará en 461 establecimientos de supermercados y el retail la figura del “operador de tienda””, *DT - Noticias*, <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-124883.html>
- ESTÉVEZ, José (1956). “Sobre el concepto de ‘naturaleza jurídica’”, *Anuario de Filosofía del Derecho*, (4), pp. 159-182, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2057273.pdf>
- GAMONAL, Sergio (2021). *Derecho individual del trabajo. Doctrina, materiales y casos*, Santiago: DER Ediciones.

- LIZAMA, Luis; Lizama, Diego (2019). *Manual de Derecho Individual del Trabajo*, Santiago: DER Ediciones.
- MOULIAN, Tomás (1997). *Chile actual. Anatomía de un mito*, Santiago: LOM Ediciones.
- NEFFA, Julio C. (1988). *¿Qué son las condiciones y medioambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva*, Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-PIETTE).
- NEFFA, Julio C. (1995). *Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT). Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa*, Buenos Aires: CEIL-PIETTE.
- OIT (1996). *La salud y la seguridad en el trabajo. Ergonomía* [Curso de capacitación], https://training.itcilo.org/actrav_cdrom2/es/osh/ergo/ermain.htm
- OYARZO, M.; Tassara, G. (2024). "Infracionalidad laboral en el rubro del retail. Análisis de resultados de fiscalizaciones recientes de la Dirección del Trabajo", (1) (1), https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-126254_archivo_01.pdf