



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 226056 (1422) (2022)

Jurídico.

ORDINARIO N°: 2224 /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Contrato Individual. Cláusulas. Especificación de funciones.

RESUMEN:
No resultan ajustadas a derecho las nuevas funciones agregadas por el empleador a sus dependientes que se desempeñan en el área de ventas, al no estar inicialmente pre establecidas en sus contratos de trabajo, y por las cuales no gozan de la respectiva comisión. Lo anterior, al tenor de lo concluido en el informe de fiscalización señalado en el cuerpo del presente informe, así como lo establecido en la jurisprudencia administrativa citada.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de 07.11.2022 y 21.11.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2. Ord. N°657 de 06.10.2022 de Inspector Provincial del Trabajo Talca.
3. Informe de Fiscalización 701/2022/736.

SANTIAGO, 26 DIC 2022

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

A: SR. INSPECTOR DEL TRABAJO DE TALCA

Mediante Ordinario señalado en el Ant.2), se ha remitido a esta Unidad el Informe de Fiscalización N°701/2022/736 practicado a empresa Colgram S.A., respecto a las funciones no contempladas en los contratos de trabajo de determinados dependientes sobre venta de productos en la plataforma denominada "Pick Up in Store", que es una venta de productos "on line". Agrega, que los vendedores de la tienda contemplan dentro de sus funciones, la entrega de productos a los clientes que los hayan adquirido mediante la aplicación, servicios que no figuran en sus contratos de trabajo. Por lo anterior, se remite el citado informe con el objeto de determinar si tal circunstancia constituye un incumplimiento contractual o una modificación unilateral del mismo.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud., lo siguiente:

El artículo 10 N°3 del Código del Trabajo dispone:

“El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

3. determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.

El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;”.

Este Servicio ha señalado que de la norma legal antes transcrita se infiere que el contrato de trabajo, entre otras cláusulas y menciones obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados, así como el lugar o ciudad en que hayan de ejecutarse, permitiendo acordar dos o más funciones específicas, las cuales podrán ser alternativas o complementarias.

En relación a este tipo de cláusulas la Dirección del Trabajo ha concluido que ellas tienen como objetivo fundamental otorgar certeza y seguridad jurídica, no sólo al trabajador, sino que también al empleador, pues en la medida que ambas partes de la relación laboral conozcan con certeza las funciones a las cuales se compromete el dependiente, el lugar en que deberá desempeñarlas, la retribución económica por esos servicios y la duración y distribución del tiempo que se ocupará en las mismas, se cumplirá con el principio de certeza y seguridad inmanente en toda la legislación laboral.

En efecto, la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en Dictamen N°3012/56 de 17.07.08 ha señalado que: *“En reiteradas oportunidades esta Dirección se ha referido a esta materia, pronunciándose en el sentido de una de las finalidades del artículo 10 del Código del Trabajo es imprimirle certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, de tal suerte que el trabajador debe conocer cabalmente los términos básicos de su contratación, esto es, a lo menos, la persona de su empleador, lugar de desempeño, naturaleza de sus funciones, remuneración y jornada de trabajo. (Dictamen N°1470/70 de 18.04.2001)”.*

A su vez, mediante Dictamen N°2790/133 de 05.03.95, este Servicio ha sostenido, respecto a la norma en análisis, que la determinación de los servicios debe ser entendida en el sentido de establecer o consignar en forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente.

En consecuencia, el conocimiento de la naturaleza de los servicios contratados es fundamental para todo trabajador, ya que de esta forma puede encauzar el desarrollo de sus tareas y, de este modo, no se expone a ser objeto de una medida disciplinaria como el despido por incumplimiento de sus obligaciones. (Ord. N°1722 de 25.06.2021).

Ahora bien, un asunto distinto es la multiplicidad de funciones que se permite pactar al empleador y trabajador, según lo dispuesto en el N°3 del artículo 10 del Código del Trabajo ya citado. Al interpretar esta disposición normativa, la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°2790/133 de 05.03.1995, ha sostenido que: *“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 ley o la costumbre le pertenecen.*

Al respecto, es preciso 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 de evitar que en este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador”.

También, la jurisprudencia ha precisado lo que debe entenderse por funciones específicas, alternativas o complementarias, según el Dictamen N°2702/66 de 10.07.2003, el cual indicó que: *“Acorde a lo expuesto en párrafos que anteceden, es posible sostener que para los fines previstos en el artículo 10 N°3 antes transcrito, por la expresión “funciones específicas” debe entenderse aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que las caracteriza y distingue de otras labores. Por su parte, por “funciones alternativas” deberá entenderse que son dos o más funciones específicas convenidas, las cuales pueden realizarse primero unas y luego otras, repitiéndolas sucesivamente. Finalmente, las “funciones complementarias” serán aquellas que estando expresamente convenidas sirven para completar o perfeccionar la o las funciones específicas encomendadas”.*

De este modo, este Servicio ha concluido que las relaciones de trabajo prolíficas en establecer multiplicidad de labores de variada índole, también afectan a la especificidad requerida acerca de las funciones a realizar, efecto que por consiguiente será perjudicial para la necesaria certeza que se pretende brindar al trabajador.

En ese sentido, este Servicio dentro del ámbito de sus facultades, pronunciándose sobre estipulaciones referidas a las labores señaladas en los contratos de trabajo, ha sostenido que no se ajustan a derecho cláusulas genéricas o amplias que podrían dejar al arbitrio del empleador las labores a desarrollar, o bien, que señalen funciones indeterminadas o cualquiera otra que no otorgue certeza al dependiente de las tareas específicas que se obliga a realizar para obtener el pago de su remuneración. (Ord. N°3677 de 10.08.2017)

Ahora bien, analizado el informe de fiscalización acompañado, se pudo constatar que la funcionaria fiscalizadora, doña Daniela Sepúlveda Ortiz, mediante revisión documental y entrevistas, concluyó que los vendedores deben entregar en la tienda los productos que la empresa vende en la plataforma online.

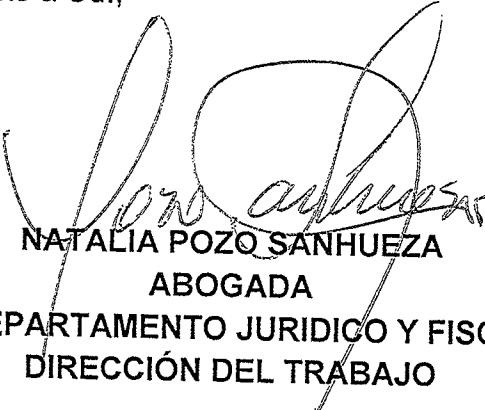
A su vez, se constata que el representante del empleador considera que en los contratos de trabajo y en el reglamento interno se señala que el cargo de "vendedor" contempla la función de "*Realizar proceso completo de la venta del producto (promoción, venta, pago y entrega)*" y, en consecuencia, dichas funciones forman parte de las obligaciones de dichos trabajadores.


Del mismo modo, dicho informe concluye que el asunto de marras constituye una materia controversial y, en rigor, determinar si la entrega de productos de venta online no especificados en los contratos de trabajo constituye o no un incumplimiento contractual, requiere de interpretación, objeto de un pronunciamiento jurídico.


Sin perjuicio de lo anterior, resulta determinante señalar que, para cada trabajador, el tener que entregar los productos vendidos en línea, no constituirían ventas propias que ameritaran comisión adicional, y corresponderían a nuevas funciones que no estarían pre establecidas en sus contratos de trabajo. Estas circunstancias conllevarían a un incumplimiento por el empleador, al agregar de manera unilateral nuevas funciones, dado que en un comienzo el proceso de venta era considerado individual, obteniendo por cada una de ellas una comisión adicional, que no se estaría otorgando al agregar estas nuevas funciones.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. que, no resultan ajustadas a derecho las nuevas funciones agregadas por el empleador a sus dependientes que se desempeñan en el área de ventas, al no estar inicialmente pre establecidas en sus contratos de trabajo, y por las cuales no gozan de la respectiva comisión. Lo anterior, al tenor de lo concluido en el informe de fiscalización señalado en el cuerpo del presente informe, así como lo establecido en la jurisprudencia administrativa citada.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/EZD
Distribución:
 -Partes
 -Jurídico