



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E 206399 (1304) 2022

ORDINARIO N°: 1126 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Multiplicidad de funciones. Principio de certeza jurídica en las relaciones de trabajo.

RESUMEN:

No se ajusta a derecho el cargo denominado "Asesor de compras", al no otorgar un mínimo de certeza a los trabajadores acerca de las labores a realizar.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 04.08.2023.
- 2) Respuesta de empleador de 05.04.2023.
- 3) Ord. N°623 de 25.04.2023 reitera traslado.
- 4) Ord. N°397 de 22.03.2023 que otorga traslado al empleador.
- 5) Solicitud de 15.09.2022 de Federación de Sindicato de Trabajadores del Holding Ripley RSU N°1301.4642.

SANTIAGO, 11 AGO 2023

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

**A: FEDERACIÓN DE SINDICATO DE TRABAJADORES DEL HOLDING
RIPLEY RSU N°1301.4642
directiva.fehr@gmail.com**

Mediante presentación de ANT. 5) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento que se refiera a la creación del nuevo cargo en la empresa

denominado "Asesor de Compras", cuyos contratos de trabajo establecen una multiplicidad de funciones que son perjudiciales y que atentan contra la salud física y mental de los trabajadores. Se trata de trabajadores del sector comercio, específicamente, de la multitienda "Ripley".

Describe que, a modo ejemplar, los dependientes que se desempeñan en dicho puesto de trabajo deben realizar tareas como: vendedor, cajero, bodeguero, visual, asistente de probador, reponedor, tomador de inventarios, captador de avances financieros y promotor de tarjeta de crédito, entre otras labores. De modo que, concluye la imposibilidad de compatibilizar entre las diversas funciones por lo que se pide un pronunciamiento acerca de la legalidad de este tipo de contrato de trabajo con multifunciones.

Habiéndose otorgado traslado al empleador en ANT.3) responde que no es efectivo que los trabajadores individualizados como "asesor de compras" deban realizar las funciones que describe la organización sindical, señala que en realidad resulta en una tergiversación planteada en forma vaga y sin detalles de la descripción de las funciones. Añade que, el cargo es descrito en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de lo que puede extraerse que la función principal es el apoyo en el proceso de compra en su integridad, realizando funciones destinadas a garantizar que dicho proceso se concrete, desde el ingreso de los productos a la tienda y hasta su entrega al cliente, lo que inherentemente abarca tareas como la promoción y presentación de los productos, su reposición en sala, su búsqueda, etiquetado y traslado para el empaquetado, o bien, la ejecución de las transacciones asociadas a los procesos de venta en los terminales dispuestos para ello.

Añade, que existe un extenso listado de funciones que los trabajadores deben realizar en su cargo, pero que son obligaciones inherentes a cualquier contrato de trabajo, en razón de la buena fe y el cumplimiento de protocolos de la empresa, tales como: obligación de acatar el reglamento interno de la empresa, informar a su superior jerárquico de observaciones relevantes, asistir a los cursos y reuniones organizados por el empleador, guardar la debida reserva de la información a la que acceda en ejercicio de su cargo, deber de usar correctamente los beneficios que perciben los dependientes, uso de credenciales de identificación, utilización de infraestructura, instalaciones, hardware, softwares, implementos de trabajo, etc.

Afirma, que estas tareas emanan de obligaciones del contrato y que todas las labores acordadas están relacionadas y resultan complementarias entre sí, y que por lo demás, obedecen al objetivo y descripción de cargo para el cual los trabajadores fueron contratados: asesor de compras. Reitera que, las funciones que desarrolla el trabajador se vinculan a un mismo y único proceso de compra, lo que abarca cumplir tareas en su respectiva unidad de negocio o departamento (hombre juvenil, mujer juvenil, sport mujer, etc.), vinculadas con la atención del cliente, llevarlo a caja, colaborar en el orden de la tienda, reponer productos, etiquetarlos, participar de eventos comerciales de la tienda, etc.

Finalmente, niega que se afecte la salud física y mental de los trabajadores, así como que deban realizar labores en bodega manejando cargas pesadas. Por todo lo anterior, señala que cumple a cabalidad con la legislación vigente.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. que el N°3 del artículo 10 del Código del Trabajo establece que: *“Art. 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;”.

La anterior disposición legal ha sido interpretada por este Servicio, entre otros, en Ord. N°1722 de 25.06.2021, señalando lo siguiente: *“De la norma preinserta, resulta evidente que el legislador ha establecido la obligación de respetar un mínimo de certeza en favor del trabajador, de modo que tenga un claro conocimiento acerca de dos materias: la naturaleza de los servicios a desempeñar y el lugar o ciudad en que hayan de prestarse. A continuación, y una vez definido lo anterior, se incluye la posibilidad de establecer dentro de las cláusulas esenciales del contrato de trabajo, dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias, pero siempre dentro del contexto de una única naturaleza de servicios determinadas.*

Ahora bien, la anterior disposición en ningún caso admite la posibilidad de establecer servicios que correspondan a naturalezas disímiles. En armonía con lo anterior está la regulación legal contenida en el artículo 12 del Código del Trabajo, que permite al empleador alterar en forma unilateral la naturaleza de los servicios contratados a condición de que se trate de labores similares, sin que ello importe menoscabo para el trabajador. La anterior disposición sería irrelevante si se admitiera que el contrato de trabajo puede registrar servicios de distintas naturalezas para un mismo trabajador.

Otro tanto ocurre con la necesaria precisión acerca de la naturaleza del servicio a desempeñar, puesto que conforme al N° 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato es causal legal de término del vínculo laboral. Dicha exactitud también completa la certeza jurídica en favor del dependiente, puesto que, según lo establecido en el N°7 del artículo 160 del Estatuto Laboral, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato es causal de término del contrato, sin derecho a indemnización alguna”.

Por lo anterior, el principio de certeza jurídica en materia laboral necesariamente debe comprenderse en su entera dimensión, esto es, que el trabajador tenga seguridad y claridad acerca de cuáles son las funciones que debe desempeñar no se reduce a su único significado, pues a partir de dicha certeza el trabajador necesitará construir conocimiento exacto del esfuerzo que debe realizar

para cumplir sus funciones, de las habilidades y capacidades que debe desarrollar o de los estudios que se requieren para desempeñar de la mejor manera sus servicios.

De este modo, existen importantes consecuencias posteriores que se desprenden del rendimiento del trabajador en el cumplimiento de sus funciones, y que, sin duda, determinan su ascenso o no al interior de la empresa, eventuales mejoras salariales o incluso su permanencia y desvinculación con el empleador, tal como destacó el pronunciamiento precitado al concluir que: *"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"*.

Sin embargo, existe otro aspecto que necesita ser atendido como es la vida y salud de los trabajadores y el principio protector del Derecho del Trabajo. En este aspecto, son numerosas las normas que buscan proteger la vida y salud al interior de la empresa, como ocurre con lo prescrito en el inciso 1° del artículo 184 del Código del Trabajo que señala: *"Art. 184. El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales"*. Así también, el artículo 21 del Decreto Supremo N°40, de 1969 establece que: *"ARTICULO 21°. Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa"*.

A su vez, el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo consagra que: *"Art. 5.o El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos"*.

Dentro de estas garantías constitucionales se encuentra el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, consagrado en el inciso 1° del N°1 del Artículo 19 de la Constitución Política de la República.

De esta forma, es una obligación ineludible de todo empleador el otorgar información oportuna a sus trabajadores acerca de los riesgos a que se exponen, los métodos trabajo correctos y las medidas preventivas que deberán adoptar, deber que encuentra un enorme obstáculo cuando las funciones a desempeñar por el trabajador son de tal número y tan disímiles en su naturaleza como ocurre en el caso concreto. En este sentido, no existe una normativa interna que las partes hayan aludido orientada a proteger a los trabajadores, desde el punto de vista de la

información que se les debe otorgar acerca de la evaluación de los riesgos de las labores realizadas, así como métodos de trabajo correcto y preventivos de accidentes y enfermedades profesionales.

Es así como en contrato de trabajo adjunto por la organización sindical a su presentación, un trabajador que se desempeña como “asesor de compras” debe efectuar 23 funciones de naturaleza muy diferente entre sí, como ser manejo de valores, mantener el orden preparando los productos para su exhibición y ventas, traslado de productos desde bodegas, tomar inventarios, ejercer vigilancia y supervisión en probadores, revisión, conteo y reposición personal de los productos desde bodega a sala de ventas, apoyar y realizar labores de “pickeo”, término que define a cualquiera de las actividades que impliquen la búsqueda, etiquetado y localización de todos los productos que el empleador le encomiende a través de la venta de “internet.com”, así también le corresponde entregar los productos de retiro en tienda a los clientes, empaquetar los productos “pickeados”, almacenar todos los productos vendidos a través de internet, apoyar el traslado de productos que se hayan comprado desde la tienda al automóvil del cliente y una función en exceso genérica definida en el contrato como: “23. *Desempeñar todas aquellas funciones que son inherentes a su cargo en razón de su naturaleza*”.

Esta abundancia en multiplicidad de funciones, así como la redacción genérica últimamente transcrita, atentan en contra de la necesaria especificidad que amerita tener el trabajador al momento de prestar sus servicios. No se trata de englobar todas las labores que realiza una multitienda del sector comercio en un solo proceso productivo de compra, aduciendo que todas las funciones son de la misma naturaleza, porque aquello sería confundir el rubro económico de la empresa con la naturaleza de las funciones de los trabajadores.

Así lo ha destacado la doctrina vigente de este Servicio en Ord. N°47 de 06.01.2017 al destacar que: “*Tanto del análisis de la doctrina vigente precitada, como de las conclusiones de los informes de exposición de las fiscalizaciones realizadas, es posible determinar que respecto de los trabajadores contratados por la empresa en calidad de operarios de sala, a quienes se les pretende modificar el contrato de trabajo, no se cumple con las exigencias establecidas en el contrato, pues tanto de las funciones establecidas en el contrato, como de las efectivamente realizadas, no es posible definir cuáles son específicas, por cuanto ellos deben desarrollar una multiplicidad de labores, que impide determinar cual es su labor con precisión*”.

Por lo anterior, las labores descritas en este caso no resultan complementarias entre sí, por ejemplo, las labores que se realizan en el armado de pedidos, etiquetado, empaquetado localización y entrega de productos en tienda a los clientes que compran vía internet, no se vinculan necesariamente con manejar valores, así como, el ejercer labores de vigilancia y supervisión de probadores tiene una diferente naturaleza al traslado de productos de bodega, máxime si se añade una función tan genérica como la últimamente transcrita, todo lo cual representa

que el trabajador que se desempeña en el cargo de “asesor de compras” en realidad termine realizando todas o gran parte de las funciones que se cumplen en la multitienda.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a usted que:

No se ajusta a derecho el cargo denominado “Asesor de compras”, según fue expuesto en el contenido del presente informe, al no otorgar un mínimo de certeza a los trabajadores acerca de las labores a realizar en el cumplimiento de sus funciones.

Saluda atentamente a Ud.,



Natalia Pozo Sanhueza
NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A circular stamp with a double border. The outer ring contains the text "DIRECCIÓN DEL TRABAJO" at the top and "DEPTO. JURÍDICO" at the bottom. In the center, the word "JEFE" is printed in a bold, sans-serif font.

NPS/LEP/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes