



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E.14060(893)2019

0673

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_ /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Contrato de trabajo. Cláusulas mínimas. Naturaleza de las funciones. Facultad disciplinaria.

**RESUMEN:**

Este Servicio deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre la materia en consulta toda vez que lo solicitado requiere verificar las condiciones particulares en que los trabajadores han dado cumplimiento a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo. Lo anterior es sin perjuicio de la facultad que le asiste para interponer la denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Revisión de 04.02.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Presentación de 26.04.19 de Bernabé Contreras, Presidente Sindicato Jumbo N°1.

SANTIAGO,

05 FEB 2020

05 FEB 2020

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: BERNABE CONTRERAS  
PRESIDENTE SINDICATO JUMBO N°1  
PJE.LA HERRADURA N° 5859  
VILLA LA HERRADURA  
PEÑALOLÉN**

Ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que su empleador exija de manera unilateral el cumplimiento de funciones adicionales a las inicialmente pactadas. Por otra parte, consulta sobre la procedencia jurídica de recibir dichos trabajadores por parte del empleador, amonestaciones por negarse a desempeñar las nuevas funciones.

Plantean que a sus funciones originales de cajero/vendedor y reponedor, el empleador pretende agregar la labor consistente en otorgar tickets de estacionamiento gratuito a los clientes que realicen compras superiores a determinado monto.

Sobre el particular cúmplame en informar a Ud. que, en lo que respecta a la modificación de las funciones, cabe precisar, en primer término, que de acuerdo a lo

establecido en el numeral 3 del artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo debe contener, a lo menos, la determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. Asimismo, se dispone que el contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias.

En tal aspecto, importa indicar que la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N°2302/129 del 03.05.99, expresa que el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo exige conocer con exactitud la labor o servicio que el dependiente se obliga a efectuar para el respectivo empleador, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados. De consiguiente, la determinación de la naturaleza de los servicios exigida por el artículo 10 N°3 entre las estipulaciones mínimas de un contrato de trabajo, significa establecer clara y precisamente las labores específicas para las cuales ha sido contratado el trabajador.

Asimismo, cabe señalar que la intención que tuvo en vista el legislador para establecer con carácter de obligatorias las estipulaciones mínimas a que alude el artículo 10 del Código del Trabajo y, específicamente, la contenida en el numeral 3° de dicha disposición, fue la de dar seguridad y certeza a la respectiva relación laboral, lo que en materia de determinación de la naturaleza de los servicios implica que el trabajador tenga cabal conocimiento de las funciones que debe desempeñar en la prestación de los servicios convenidos.

Luego, es dable precisar que según lo indicado en el inciso tercero del artículo 5° del citado cuerpo legal, *“Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”*.

De ello se sigue que toda modificación a las cláusulas de los contratos individuales de trabajo, deben ser fruto del acuerdo de voluntades de las partes contratantes. Lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo, en virtud del cual se establece que el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Cabe expresar a Ud. que lo anteriormente expuesto constituye la doctrina general que sobre la materia ha sustentado la Dirección del Trabajo, la que se ha estimado necesario dar a conocer a Ud. para los fines anotados, lo que no implica un pronunciamiento específico sobre la situación particular de los trabajadores de esa empresa, toda vez que para tales efectos deberá procederse en conformidad a las normas administrativas vigentes, pudiendo los afectados denunciar las situaciones que estimen irregulares, y este Servicio, por su parte, investigar los hechos a través de un procedimiento inspectivo.

En lo que respecta a la facultad disciplinaria cabe señalar que el empleador puede establecer en el reglamento interno de la empresa disposiciones destinadas a hacer efectiva la responsabilidad de los trabajadores, ya sea por incumplimiento a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo o el reglamento interno.

Tal aserto ha sido recogido en el artículo 154 del Código del Trabajo, en cuyos números 10 y 11, establece:

*“El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:*

10.- las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y

11.- el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior.”

Conforme a lo anterior es posible sostener que para que proceda la aplicación de una medida disciplinaria se requiere verificar, previamente y mediante el procedimiento reglamentariamente establecido, la infracción cometida, cuestión que en la especie no ha sido posible de determinar, por lo que este Servicio deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento requerido.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que este Servicio deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre la materia en consulta toda vez que lo solicitado requiere verificar las condiciones particulares en que los trabajadores han dado cumplimiento a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo. Lo anterior es sin perjuicio de la facultad que le asiste para interponer la denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**DAVID ODDO BEAS**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**MBA**  
**Distribución:**  
-Partes  
-Jurídico ✓