

ESPECIFICACIÓN DE LAS FUNCIONES EN EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA POLIFUNCIONALIDAD

A propósito de un reciente pronunciamiento de la Dirección del Trabajo ([Ord. Nro. 503](#), de 2022) sobre la especificación de las funciones de los trabajadores, en PARRAGUEZ&MARÍN, explicamos los principales aspectos a considerar sobre el tema, que se vincula también al concepto de polifuncionalidad:

- **CLÁUSULAS MÍNIMAS.** El artículo 10 del Código del Trabajo establece las cláusulas mínimas que debe contener todo contrato de trabajo, como una forma de otorgar certeza y seguridad jurídica tanto al trabajador como al empleador sobre los términos básicos de la contratación y así evitar arbitrariedades.

Dentro de estas cláusulas mínimas se encuentra la **determinación de la naturaleza de los servicios, pudiendo señalarse dos o más funciones específicas, ya sean alternativas o complementarias** (art.10 N°3).

Esta determinación es relevante para ambas partes, entre otros aspectos, porque al trabajador le permite encauzar el desarrollo de sus tareas y al empleador le permite supervisar este trabajo y, eventualmente, adoptar las medidas disciplinarias que correspondan.

- **DETERMINACIÓN DE LAS FUNCIONES ESPECÍFICAS.** La Dirección del Trabajo ha entendido que la determinación de los servicios se concreta en el **establecimiento o consignación, en forma clara y precisa, del trabajo específico para el cual ha sido contratado el trabajador.**

En este sentido, **las funciones específicas corresponden a aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado, y que las caracteriza y distingue de otras labores.**

Esta determinación no puede ser amplia, abarcando un sinnúmero de labores que hagan que el trabajador desarrolle una multiplicidad de funciones que no permitan definir cuáles son en específico.

Además, **las cláusulas del contrato no pueden ser genéricas o amplias**, las cuales podrían dejar al arbitrio del empleador las labores a desarrollar, o bien, que señalen funciones indeterminadas o cualquiera otra que no otorgue certeza al trabajador de las tareas específicas que se obliga a realizar.

Cabe señalar que la autoridad laboral ha indicado que **esta exigencia -de que se conozca con exactitud la labor o servicio que el trabajador se obliga a ejecutar- no significa pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados**, debido a que en todo contrato se entienden incorporados también los elementos que emanan de la naturaleza de la obligación o que por ley o costumbre le pertenecen.

- **FUNCIONES ESPECÍFICAS ALTERNATIVAS O COMPLEMENTARIAS.** Como se indicó, en el contrato se pueden establecer **dos o más funciones específicas, sean alternativas o complementarias.** Según la Dirección del Trabajo:
 - o **Funciones alternativas**, corresponden a dos o más funciones específicas convenidas, las cuales pueden realizarse primero unas y luego otras, repitiéndolas sucesivamente.
 - o **Funciones complementarias**, corresponden a aquellas que, estando expresamente convenidas, sirven para complementar o perfeccionar la o las funciones específicas encomendadas.

Por otro lado, la autoridad laboral ha indicado que **esta posibilidad de establecer funciones específicas no alcanza al establecimiento de la naturaleza del servicio** a desempeñar, sino que solamente a las funciones.

Finalmente, también ha indicado que, través de la posibilidad de establecer funciones específicas alternativas y complementarias, se busca entregar **protección** al trabajador, pero también una **flexibilidad** a la empresa, con tal de permitirle **pactar múltiples funciones en el contrato de trabajo**, lo que se ha denominado como **“polifuncionalidad”**.