

La determinación de la naturaleza de los servicios en el derecho del trabajo chileno

Autor: Óscar Eduardo Olivares Jatib

Editorial Tirant lo Blanch /2026

www.librotecnia.cl

ÍNDICE

ABREVIATURAS..... 19
INTRODUCCIÓN..... 21

Capítulo Primero

LA DETERMINACIÓN DE LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS DEL TRABAJADOR

I. Sobre la obligación de prestar servicios subordinados..... 29
1. Contenido de la obligación..... 29
2. Elementos necesarios para su determinación en el contrato de trabajo..... 35
2.1 Perspectiva en la legislación comparada..... 35
2.2. Situación en el ordenamiento chileno 39
2.2.1 Evolución histórico-jurídica de su regulación legal..... 39
2.2.1.1 Período anterior al CdT de 1931 39
2.2.1.2 Entre 1931 y la dictación del DL N° 2.200 de 1978..... 42
2.2.1.3 Desde 1978 hasta la actualidad 46
2.2.2 Normativa actual. Sobre la condición de cláusula mínima del contrato de trabajo..... 48
II. Análisis del artículo 10 numeral 3° CdT 50
1. La descripción de servicios exigida por la norma 50
2. Primera regla: “determinación de la naturaleza de los servicios” 53
2.1 Sobre la importancia de esta determinación..... 53
2.2 El género de la prestación de servicios: el “cargo de trabajo” 55
2.3 El cuadro regulatorio del cargo de trabajo 61
2.4 El registro de cargos y las características técnicas esenciales..... 63
2.5 Modelos de contratos de trabajo e instrumentos colectivos basados en el cargo 67
3. Segunda regla: “dos o más funciones específicas”..... 71
3.1 Sobre la “función específica” 71
3.2 La amplitud de la función y el rol de la tarea en su delimitación 77
3.3 La cantidad mínima de funciones..... 80

3.4	Modalidades de ejecución de funciones.....	82
3.4.1	“Funciones alternativas”.....	84
3.4.2	“Funciones complementarias”.....	87
4.	Estándar de cumplimiento del artículo 10 numeral 3° CdT ...	90
4.1	La descripción mínima legal.....	90
4.2	Las consecuencias asociadas al incumplimiento de la descripción mínima legal.....	94
III.	Pacto de polifuncionalidad.....	97
1.	El objeto del pacto de polifuncionalidad.....	97
2.	Problemas derivados de este pacto.....	99
2.1	Polifuncionalidad expresada en cargos de trabajo.....	100
2.2	El quantum del pacto de polifuncionalidad.....	104
2.2.1	Interpretación estricta: funciones limitadas.....	105
2.2.2	Interpretación extensiva: funciones ilimitadas.....	109
2.2.3	Análisis crítico de la tesis extensiva.....	110
2.2.4	Consecuencias relativas a los pactos polifuncionales de contenido amplio.....	115
2.3	Funciones inherentes al cargo.....	117
2.3.1	Alcance de esta clase de funciones.....	117
2.3.2	Requisitos para su exigibilidad.....	120
IV.	Conclusiones de este capítulo.....	124

Capítulo Segundo

SOBRE EL PODER DE DIRECCIÓN Y EL *IUS VARIANDI* EN LA DETERMINACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

I.	Sobre la relación entre el poder de dirección y la prestación de servicios.....	129
1.	Configuración jurídica y contenido del poder de dirección ...	129
2.	La ordenación de los cargos de trabajo en la empresa.....	135
3.	Poder de dirección propiamente tal: la facultad de eficacia especificativa de las funciones del cargo.....	141
3.1	Configuración jurídica y contenido de esta prerrogativa	141
3.2	Priorización de los intereses del empleador en el cumplimiento de la labor.....	145
3.3	Límites a la facultad de eficacia especificativa derivados de la determinación de la prestación de servicios.....	148
II.	Facultad de alterar la naturaleza de los servicios: el <i>ius variandi</i> del artículo 12 inciso 1° CdT.....	150
1.	Configuración jurídica y contenido del <i>ius variandi</i>	150
2.	Incidencia del <i>ius variandi</i> en la forma o modo de la prestación de trabajo.....	155
3.	Alcances de la alteración en cuestión.....	158

4. Diferencias y similitudes normativas entre la facultad de eficacia especificativa y el <i>ius variandi</i>	160
5. Clasificación del <i>ius variandi</i>	162
5.1 <i>Ius variandi</i> ordinario y extraordinario	163
5.2 <i>Ius variandi</i> provisional y definitivo	166
5.3 <i>Ius variandi</i> regular e irregular.....	169
6. Límites al ejercicio del <i>ius variandi</i> relacionados con la prestación de servicios determinada en el contrato de trabajo	171
6.1 Primer límite legal al ejercicio del <i>ius variandi</i> : que la alteración de la naturaleza de los servicios comprenda "labores similares"	174
6.1.1 Alcance de la expresión "labores similares"	174
6.1.2 Similitud de las labores comparadas.....	177
6.1.3 Idéntico esfuerzo intelectual o físico en el cumplimiento del cargo	179
6.1.4 Relación del esfuerzo con el grado de determinación de la prestación de servicios.....	184
6.2 Segundo límite legal al ejercicio del <i>ius variandi</i> : que la alteración de la naturaleza de los servicios no cause menoscabo	187
6.2.1 Acerca del concepto de menoscabo.....	187
6.2.2 Relación del menoscabo con la continuidad cualitativa del trabajo debido	189
6.2.3 Aplicación de la razonabilidad y la buena fe.....	190
6.2.4 Clases de menoscabo.....	193
6.2.4.1 Menoscabo patrimonial.....	195
6.2.4.1.1 Concepto de menoscabo patrimonial.....	195
6.2.4.1.2 Valoración del menoscabo patrimonial en la ejecución de los servicios.....	196
6.2.4.1.3 Hipótesis que no configuran menoscabo patrimonial.....	201
6.2.4.2 Menoscabo moral.....	208
6.2.4.2.1 Concepto de menoscabo moral	209
6.2.4.2.2 Relación del menoscabo moral con la prestación de servicios...	210
6.2.4.2.3 Subtipos de menoscabo moral	213
III. Conclusiones de este capítulo.....	234

Capítulo Tercero
**ALCANCES Y EFECTOS DE LA DETERMINACIÓN
 DE LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS
 EN EL ORDENAMIENTO LABORAL**

I. Contratos especiales de trabajo cuya configuración depende de la determinación de la naturaleza de los servicios	237
1. Contrato de trabajador Agrícola.....	239
2. Contrato del personal embarcado o gente de mar	241
3. Contrato de trabajador portuario eventual.....	246
4. Contrato de trabajador de artes y espectáculos	248
5. Contrato de trabajador de casa particular	250
6. Contrato de deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas	252
7. Contrato de tripulantes de vuelo y tripulantes de cabina de aeronaves comerciales de pasajero y carga	256
II. Trabajadores de exclusiva confianza.....	257
1. Concepto y naturaleza del cargo de exclusiva confianza	258
2. La relación del estándar descriptivo con el trabajador de exclusiva confianza	261
III. Despido disciplinario por incumplimiento de la obligación de prestar los servicios estipulados en el contrato de trabajo.....	263
1. Negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato: causal disciplinaria del artículo 160 numeral 4° letra b) CdT.....	264
1.1 Aspectos generales referidos a esta causal de despido.....	264
1.2 Configuración de la negativa a trabajar en los servicios determinados en el contrato de trabajo	268
1.2.1 Incumplimiento de las labores determinadas en el contrato de trabajo	270
1.2.2 Incumplimiento de instrucciones empresariales ..	272
1.3 Justificación y gravedad de la negativa a trabajar	275
1.4 Supuestos subsumibles en la hipótesis disciplinaria	280
1.4.1 Funciones propias del cargo.....	280
1.4.2 Funciones descritas en el RIOHS.....	286
1.4.3 Funciones que no aparecen determinadas en el contrato: especial referencia a las cláusulas tácitas	287
1.4.4 Funciones derivadas del ius variandi.....	291
2. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato: causal disciplinaria del artículo 160 numeral 7° CdT	295
2.1 Aspectos generales referidos a esta causal de despido.....	295
2.2 Configuración del incumplimiento contractual asociado a la prestación de servicios determinada en el contrato de trabajo	297

2.3	Extensión del contenido obligacional objeto del incumplimiento contractual.....	300
2.4	Gravedad y culpabilidad en el incumplimiento de las obligaciones del cargo de trabajo.....	306
2.5	Supuestos de incumplimiento contractual asociados al puesto-función.....	310
2.5.1	Inejecución de la prestación de trabajo.....	312
2.5.1.1	De funciones contenidas en un pacto de polifuncionalidad.....	314
2.5.1.2	De funciones impuestas vía ius variandi ...	316
2.5.1.3	De tareas que componen la función específica.....	318
2.5.2	Falta de diligencia o negligencia culpable en el desempeño de las funciones del cargo	320
2.5.2.1	Configuración laboral de la diligencia	320
2.5.2.2	Estándar de diligencia asociado al cumplimiento de la actividad laboral	323
2.5.2.3	Hipótesis no constitutivas de falta de diligencia en el desempeño del cargo.....	325
2.5.2.4	Referencias al perdón del empleador ante el desempeño desviado del cargo de trabajo.....	327
2.5.3	Bajo rendimiento en el desempeño del cargo de trabajo	329
2.5.3.1	El estándar de rendimiento exigible al trabajador	329
2.5.3.2	Infracción al estándar de rendimiento exigible en el desempeño del cargo de trabajo.....	331
2.5.3.3	Cláusulas de bajo rendimiento incorporadas al contrato de trabajo	333
3.	Despido indirecto frente a la ausencia de ocupación efectiva.	336
3.1	Despido indirecto como vía de resolución del contrato de trabajo	336
3.2	El deber de otorgar ocupación efectiva en el cargo-función determinado en el contrato de trabajo	338
3.2.1	Naturaleza jurídica y protección constitucional de la ocupación efectiva.....	339
3.2.2	Presupuesto habilitante del incumplimiento empresarial al deber de otorgar ocupación efectiva: la determinación mínima de los servicios.....	343
3.3	Gravedad y circunstancias justificantes del no otorgamiento de ocupación efectiva en los servicios acordados	345

IV. Igualdad retributiva entre un hombre y una mujer que desempeñan un mismo cargo de trabajo.....	348
1. El principio de igualdad de remuneraciones entre sexos.....	349
2. El presupuesto normativo de la igualdad retributiva: trabajo o actividad de la misma naturaleza.....	351
3. Supuestos que dificultan la aplicación del principio de igualdad retributiva.....	357
3.1 Grado de determinación de la prestación de trabajo.....	357
3.2 Variación de los servicios determinados en el contrato de trabajo.....	362
4. Diferencias de remuneraciones lícitas ante el desempeño de un mismo cargo.....	363
4.1 Alcances del estándar mínimo descriptivo.....	364
4.2 Conocimiento y esfuerzo asociado al desempeño del cargo.....	366
V. Invenções laborales del trabajador surgidas en el cumplimiento de la obligación de trabajar.....	369
1. Relación de las invenciones laborales con el estándar descriptivo legal.....	369
2. Invenções laborales en la LPI.....	371
3. Invención en servicio o por encargo: artículo 68 LPI.....	373
3.1 Naturaleza inventiva del cargo de trabajo desempeñado	374
3.2 Grado de determinación de la actividad de naturaleza inventiva.....	377
3.3 Pluralidad de puestos de naturaleza inventiva.....	378
3.4 Cláusulas tácitas de naturaleza inventiva.....	380
4. Invención libre: artículo 69 inciso 1° LPI.....	382
4.1 Primera situación: trabajador cuyo cargo no comprende una misión creativa y produce un invento.....	383
4.2 Segunda situación: trabajador cuyo cargo comprende una misión inventiva, pero en que el objeto producido excede el servicio debido.....	384
5. Invenções mixtas: artículo 69 inciso 2° LPI.....	385
5.1 Primera condición: el conocimiento adquirido con ocasión del cumplimiento del cargo.....	387
5.2 Segunda condición: los medios ofrecidos por la empresa para el cumplimiento del cargo.....	390
6. Trabajador creador de programas computacionales.....	392
6.1 Presupuesto normativo de la titularidad del <i>software</i> : el cumplimiento del estándar mínimo descriptivo.....	392
6.2 Aproximación a la actividad creadora de <i>software</i> desde su naturaleza.....	395
6.3 La titularidad del <i>software</i> desarrollado en cumplimiento del cargo de trabajo.....	397

VI. Alcances de la determinación de la naturaleza de los servicios en la prohibición de reemplazo de trabajadores en huelga	400
1. Presupuesto para su ejercicio: cumplimiento del estándar mínimo descriptivo	400
2. El reemplazo de trabajadores en huelga bajo el Plan Laboral y la legislación posterior.....	401
3. Automatización de las funciones del huelguista.....	406
4. Automatización de tareas rutinarias.....	407
5. Las adecuaciones necesarias: una vía encubierta para el reemplazo de las funciones asumidas por los huelguistas.....	411
5.1 Adaptación de la función específica concertada a las circunstancias de la huelga	411
5.2 Condiciones que restringen el reemplazo de funciones específicas en la huelga.....	414
5.2.1 Primer presupuesto: cumplimiento del estándar mínimo descriptivo	415
5.2.2 Segundo presupuesto: habitualidad de la función específica.....	417
5.3 Otras vías para encubrir reemplazo de funciones específicas.....	422
VII. Conclusiones de este capítulo.....	424
CONCLUSIONES.....	431
BIBLIOGRAFÍA CITADA	439
JURISPRUDENCIA CITADA.....	459
JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL CITADA	489
DOCTRINA ADMINISTRATIVA CITADA	491