LITORALPRESS

Fecha: 23-06-2025
Medio: Diario Financiero
Supl. : Diario Financiero
Tipo: Noticia general
Título: Comercio defiende multifuncionalidad: “Es parte de la evolución natural del trabajo en economias avanzadas”

Pág. : 22
Cm2: 691,1

Tiraje: 16.150
Lectoría: 48.450
Favorabilidad: No Definida

MARÍA TERESA VIAL,
PRESIDENTA CÁMARA DE COMERCIO DE SANTIAGO (CCS):

Comercio defiende multifuncionalidad: “Es parte de la evolución natural del trabajo en economías avanzadas”

■ Tras los fallos judiciales que cuestionaron los contratos de Walmart Chile, la líder gremial reitera que este nuevo modelo laboral es esencial ante “los cambios profundos” que está viviendo el mundo del trabajo.

POR M. BAEZA Y C. LEÓN

Al hablar de multifuncionalidad es casi imposible no pensar en Walmart Chile. Y cómo no, si la empresa matriz de los supermercados Lider ha protagonizado varias disputas judiciales por la implementación del modelo de “Operador de Tienda” (OT), un cargo a través del cual los empleados de la firma migraron hacia la polifuncionalidad.

Un tema que ha generado una serie de enfrentamientos judiciales entre la empresa con trabajadores y entidades públicas -como la Dirección del Trabajo- y que hace unos días sumó un capítulo más luego de que el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago ordenara a la empresa cesar “de forma inmediata y definitiva” la aplicación del cargo, “bajo apercibimiento legal”.

Y si bien la firma se ha transformado en el caso emblema, la verdad es que la multifuncionalidad se ha transformado en un pilar para el comercio, según lo sostiene la presidenta de la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), María Teresa Vial.

Para ella, la multifuncionalidad “es una realidad que llegó para quedarse, ya que es parte de la evolución natural del trabajo en economías avanzadas donde priman la automatización y la digitalización.

-Los tribunales han señalado que la polifuncionalidad no otorga certezas mínimas a los trabajadores acerca de sus labores ¿Cuál es la postura del gremio sobre esto?

-Adaptar los contratos a las nuevas realidades es un desafío complejo que hay que transitar en diálogo con los trabajadores. Las funciones deben estar descritas de manera tal que otorguen certezas suficientes, sin rigidizar el potencial desarrollo de cada trabajador, permitiendo su desarrollo y movilidad interna.

Insistimos en el cumplimiento de la Ley, acatar los fallos firmes y ejecutoriados para situaciones particulares y un diálogo con miras a un mercado del trabajo moderno, robusto, justo y que permita la incorporación de quienes hoy están excluidos.

- Usted plantea que se debe dialogar con los trabajadores. Pero varios juicios han sido iniciados por sindicatos. ¿Cree que han fallado las conversaciones entre empresas y trabajadores?

- Efectivamente, parte de los casos se han iniciado por quejas de algunos sindicatos; estos, aunque no sean mayoritarios, son importantes por su rol de representación, independiente de la cantidad de trabajadores que representen. Las empresas están dispuestas a seguir buscando alternativas de entendimiento a través del diálogo constante y honesto con los trabajadores y, por supuesto, con todos los sindicatos.

Pero no podemos dejar de visibilizar lo más relevante y es que el trabajo con la mayor parte de los sindicatos ha sido fructífero y se ha llegado a acuerdos voluntarios que tienen una buena acogida por los y las trabajadoras, los sindicatos y la empresa.

- Es probable que la discusión sobre la viabilidad de este modelo aterrice en la mayoría de las firmas de retail. ¿Qué recomendaciones están dando a sus socios?

- Nuestros socios conocen la Ley, en particular el artículo 10 número 3 del Código del Trabajo que señala que “el contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias”.

Siendo la norma clara debemos interpretarla conforme a derecho y haciéndose cargo de la realidad, el mercado laboral es dinámico y los colaboradores son en la práctica cada vez más funcionales, es parte de sus características modernas, y no pretendemos ir en contra de la ley con una interpretación que restringe la norma hasta hacer imposible su aplicación.

Creo que es una discusión que debemos abordar como país tanto el sector público como privado, porque es una realidad que llegó para quedarse, ya que es parte de la evolución natural del trabajo en economías avanzadas donde priman la automatización y la digitalización. En países desarrollados, la multifuncionalidad es una práctica común, pero no un modelo improvisado. Se ha implementado con criterios técnicos, legales y de resguardo al trabajador.

- Más allá de un caso en particular, ¿cree que los tribunales de justicia están ignorando la normativa laboral? Porque en varios casos la interpretación ha sido restrictiva...

- Los Tribunales de Justicia conocen y respetan la normativa laboral y la aplican a casos particulares con circunstancias propias. No nos corresponde analizar casos con recursos judiciales pendientes ante Tribunales Superiores.

- ¿Qué consecuencias trae para el comercio este tipo de pronunciamientos? ¿Qué tanto aumentarán los costos debido a la rigidez que impone?

- Ya estamos siendo testigos lamentablemente de los enormes costos que ha implicado la agenda laboral reciente en la creación de empleo, todas las normas aprobadas tienen efectos positivos que compartimos, pero a la vez efectos negativos acumulativos que debemos gestionar.

Las interpretaciones sobre la multifuncionalidad laboral son un factor adicional dentro de una secuencia que ha dejado a medio millón de personas adicionales sin poder acceder a un empleo formal, en total casi 900 mil desempleadas y más de 2,4 millones en la informalidad. Es muy difícil medir el impacto aislado de una política, es la secuencia y simultaneidad de ellas las que nos han llevado al debilitamiento del mercado laboral formal.

- ¿Cree que es recomendable llevar esta discusión a otros espacios, como el Tribunal Constitucional?

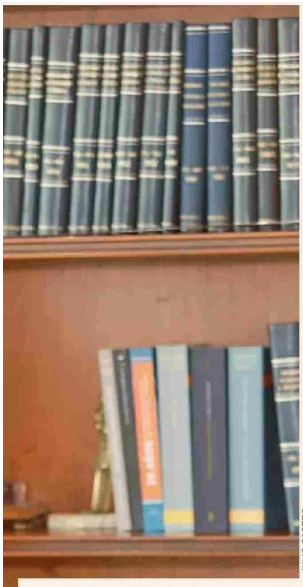
> “Ya estamos siendo testigos lamentablemente de los enormes costos que ha implicado la agenda laboral reciente en la creación de empleo (...) Las interpretaciones sobre la multifuncionalidad laboral son un factor adicional”.

LITORALPRESS

Fecha: 23-06-2025
Medio: Diario Financiero
Supl. : Diario Financiero
Tipo: Noticia general
Título: **Comercio defiende multifuncionalidad: "Es parte de la evolución natural del trabajo en economias avanzadas"**

Pág. : 23
Cm2: 143,8

Tiraje: 16.150
Lectoría: 48.450
Favorabilidad: No Definida



JULIO CASTRO

– Independiente de la estrategia legal que pueda desplegar una empresa particular, no vamos a abandonar la posibilidad de un diálogo profundo con todas las autoridades, acompañados de evidencia técnica, data y experiencia internacional.

Tenemos el mismo propósito de generar empleo formal de calidad, cuidando los derechos de los trabajadores sin retroceder en ellos.

– ¿Ese diálogo a qué apunta? ¿Están trabajando una propuesta para zanjar normativamente la discusión sobre este tema?

– No nos parece que sea necesario un cambio normativo que permita la multifuncionalidad que ya está expresa y claramente permitida en el Código del Trabajo. Sin embargo, es necesario atender los desafíos que generan las nuevas formas de trabajo y las tensiones que se pueden producir en la aplicación de la normativa para el caso concreto, recogiendo las inquietudes en un diálogo franco con la autoridad, que ya hemos solicitado por lobby y que estamos seguros tendrá buena acogida.

– ¿Creen que la multifuncionalidad es un elemento esencial para el futuro de los trabajadores del retail?

– Es un elemento esencial para el presente y futuro de los trabajadores en general, no solo para el comercio.

La multifuncionalidad es una respuesta a los cambios profundos que está viviendo el mundo del trabajo, donde los procesos se han ido automatizando, constantemente aparecen nuevas tecnologías y los mismos consumidores y clientes están más exigentes, lo que está llevando a las empresas a adoptar modelos más flexibles, estos cambios o variabilidad de funciones dentro de la jornada de un trabajador requiere de una planificación, claridad y capacitación permanente. Además, permite y posibilita la movilidad interna dentro de una empresa y un mejor servicio al cliente.