

Copiapo, veintinueve de diciembre de dos mil veintitrés.

Vistos:

1º) Comparece **RENDIC HERMANOS S.A.** del giro de su denominación, representada legalmente por don Oscar Zarhi Villagra y por doña Melania Chaverri Sequeira, todos con domicilio en calle Cerro El Plomo N°5.680, piso 10, Las Condes, asistida por sus abogados don Carlos Gutiérrez de Torres y don Raúl Weishaupt Hidalgo, interpone demanda de reclamación de multas administrativas en virtud de lo dispuesto en el artículo 503 del Código del Trabajo en contra de **DOÑA LISETTE ALEJANDRA TAPIA MILLA INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE COPIAPO**, con domicilio en calle Atacama N°443, Piso 2, Copiapo, asistida por su abogada doña Millaray Hidalgo Acuña y su abogado don Ricardo González Campos.. Funda su demanda señalando: En este caso, las resoluciones de multa N°4208/23/10 y N°6267/23/22 fueron cursadas por los fiscalizadores de la Inspección, Sres. Victoriano Romero Espinoza y Marcos Vivar Jara, respectivamente, las que fueron formuladas en los siguientes términos: 3 A. RESOLUCIÓN DE MULTA N°4208/23/10: NO ESPECIFICAR EN EL CONTRATO DE TRABAJO LA DETERMINACIÓN PRECISA DE LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS, LO ANTERIOR, EN LA CLÁUSULA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUSCRITOS O MODIFICACIONES MEDIANTE ANEXO DE CONTRATO, RESPECTO DEL CARGO DENOMINADO OPERADOR DE TIENDA, EL CUAL EN SUS FUNCIONES ESTABLECE CLÁUSULAS GENÉRICAS O AMPLIAS QUE PODRIAN DEJAR AL ARBITRIO DEL EMPLEADOR LAS LABORES A DESARROLLAR O BIEN FUNCIONES INDETERMINADAS QUE NO OTORGAN CERTEZA AL DEPENDIENTE DE LAS FUNCIONES A DESARROLLAR, LO ANTERIOR RESPECTO DE LA SIGUIENTE TRABAJADORA: MARGARET ROCIO TAPIA TORRES, RUT: 24.867.449-0. B. RESOLUCIÓN DE MULTA N°6267/23/22: NO ESPECIFICAR EN EL CONTRATO DE TRABAJO LA DETERMINACIÓN PRECISA DE LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS, RESPECTO DE LOS TRABAJADORES SEBASTIAN GOMEZ RIVERA, RUT 18397917-2 Y MICHAEL MUÑOZ OLAVE RUT 19460582-K, AL SER AMBIGUA LO EXPUESTO Y NO EXISTIR CERTEZA JURÍDICA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS, SEGÚN EL SIGUIENTE DETALLE: CARGO “OPERADOR DE TIENDA”, EL CUAL ESPECIFICA LAS FUNCIONES DE ATENDER O ASISTIR AL CLIENTE EN SU COMPRA, VENDER, REPONER, TRASLADAR, ELIMINAR PRODUCTOS, DESECHAR, ASEAR, ORDENAR, RETIRAR Y CAMBIAR MERMAS, RECEPCIONAR, INVENTARIAR, PREPARAR, PESAR, ENVASAR, Y O GUARDAR TODO TIPO DE PRODUCTOS O MERCADERÍAS PERECIBLES Y NO PERECIBLES, HORNEAR, PREPARAR, CLASIFICAR, REFRIGERAR TODO TIPO DE PRODUCTOS PERECIBLES, ASÍ COMO TAMBIÉN MANTENER LAS INSTALACIONES EN PERFECTAS CONDICIONES DE ORDEN Y LIMPIEZA, ADEMÁS DE CAMBIAR PRECIOS Y RECEPCIONAR MERCADERÍAS EN CASO DE QUE CORRESPONDA. CONSTATADO AL REVISAR SUS RESPECTIVOS CONTRATOS DE TRABAJO



ESCRITURADOS CON FECHA 13 DE DICIEMBRE DEL 2022 Y 08 DE FEBRERO DEL 2023 RESPECTIVAMENTE, FIRMADO POR LAS PARTES. Por este motivo se sancionó a mi representada con una multa de 60 UTM cada una - monto en pesos a la fecha en que se constató la infracción de \$3.799.560 - por haber considerado infringido el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo en relación con el artículo 506 del mismo cuerpo legal. Pasaremos entonces a exponer sobre los evidentes errores de hecho y de derecho en que ha incurrido la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó al momento de cursarla.

III. ANTECEDENTES: FISCALIZACIONES Y MULTAS RELACIONADAS CON MI REPRESENTADA. Como antecedente preliminar, debemos mencionar que con fecha 30 de marzo de 2022, la Dirección del Trabajo mediante el Ordinario N° 503, determinó -de manera errónea- que Rendic Hermanos ha vulnerado el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo con la confección del cargo denominado “Operador de Tienda”, siendo, por tanto, el fundamento jurídico de la multa que se impugna.

4 A raíz de lo anterior, con fecha 17 de mayo de 2022, el Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo emitió la Circular N° 29, cuya materia era la siguiente: “Instruye realización de programa Nacional de Fiscalización a locales Unimarc”. Con ello, se mandató a todos los jefes de los departamentos de inspección a fiscalizar todos y cada uno de los locales de mi representada. Junto con lo señalado, la Dirección del Trabajo, a través de sus Inspecciones respectivas, ha llevado a cabo más de 250 fiscalizaciones a lo largo del país respecto del mismo hecho y fundamento jurídico que se suscita en el presente reclamo, esto es, una aparente infracción al mencionado artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, y todas ellas vinculadas con mi representada. Por lo demás, es preciso mencionar que en cada una de esas fiscalizaciones se cursó una multa idéntica por “No especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios” relacionado con el cargo de Operador de Tienda. Es importante mencionar que ambos locales fiscalizados: Los Carrera N° 586 y Los Carrera N° 479, fueron anteriormente fiscalizados en virtud de este programa nacional de fiscalización, cursándose una multa exactamente igual sobre los contratos de los Operadores de Tienda de Unimarc, pero respecto de otros trabajadores.

IV. ERROR DE HECHO, INEXISTENCIA DE LA INFRACCIÓN: IMPROCEDENCIA DE LA MULTA CURSADA POR NO EXISTIR INFRACCIÓN AL ARTÍCULO 10 N°3 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. Como se expondrá en el apartado siguiente, la estipulación contractual no produce una infracción al artículo 10 N°3 del Código del Trabajo. Sobre ello, es pertinente señalar el correcto sentido y alcance de la norma mencionada.

A. SENTIDO Y ALCANCE DEL ARTÍCULO 10 N°3 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. En efecto, el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo prescribe lo siguiente: “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 estas alternativas o complementarias;”. 5 Del tenor de lo dispuesto en esta norma, es posible desprender que aquella exige dos



circunstancias: la primera, la determinación de la naturaleza de los servicios y el lugar donde han de prestarse. Luego, establecida que sea la naturaleza, exige la determinación de las funciones específicas (alternativas o complementarias) que componen esta naturaleza de los servicios. En esta misma línea se ha pronunciado el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo en causa RIT I-40-2022, fallo que ha sido confirmado por la Corte de Apelaciones de San Miguel, donde se al referirse a la especificación de funciones, refiere: "(...) Además, se debe tener presente que el objeto de la especificación que exige el legislador laboral es que el trabajador conozca ex ante la función o funciones que debe desarrollar y si bien la pormenorización que se lee en los contratos implica varias funciones, no se explica cómo estas diversas funciones excedan la exigencia del artículo 10 del Código del Trabajo, ya que se trata de cuestiones propias del desarrollo particular de la o las funciones que los trabajadores conocen - o deben al menos conocer - al aceptar desempeñarse como en los cargos de operador de tienda, de operador de sala de ventas, o de operador de producción, como lo fue en la especie." Pues bien, en el caso de mi representada, la naturaleza propia de los servicios que prestan sus trabajadores y la descripción detallada de cada una de las funciones que ejecutan, que en algunos casos revisten el carácter de complementarias y/o alternativas entre sí, están especificadas en forma clara y suficiente, pues la empresa se ha ocupado de describir en forma íntegra y precisa, tanto las labores principales del puesto de trabajo del/os trabajadores individualizados en la multa cursada, como todas aquellas tareas que resultan complementarias y/o alternativas a aquellas labores. Todo esto quedó plasmado en forma clara y pormenorizada en su respectivo contrato de trabajo, de tal forma que ella tiene certeza en cuanto a la naturaleza de los servicios que debe prestar, las funciones que debía ejecutar en función de éste, el lugar donde debía desarrollarlas y los riesgos que podrían implicar tales labores. Para entender de mejor manera el contexto de las labores desarrolladas por Rendic Hermanos S.A y su estructura de cargos implementada a contar del año 2021, pasamos a referirnos a su organización operativa.

6 B. LAS LABORES DESARROLLADAS POR RENDIC Y MODIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE CARGOS INICIADA EN EL AÑO 2021. Rendic Hermanos es una empresa que se dedica al giro de la venta y el abastecimiento de bienes esenciales para la población. Esto se desarrolla a través de su cadena de supermercados "Unimarc" que tienen presencia a lo largo de todo el país, desde Arica a Punta Arenas. En este marco y, dada la necesidad de sus servicios, es que ha sido calificada como comercio esencial, calificación que se mantuvo por la autoridad durante todo el período en que se mantuvieron medidas restrictivas de desplazamiento. Reconociendo así, el papel de mi representada en la cadena de producción y distribución de productos elementales para la población. Desde sus inicios, la Empresa se ha caracterizado por ser un comercio más bien pequeño en comparación con la competencia, cercano y que cuenta con presencia en las varias localidades y comunas del País. Su búsqueda se enfoca en la llegada hacia zonas de difícil alcance y la posibilidad



de abastecer tanto a las grandes ciudades como a los pequeños pueblos y comunidades. De hecho, varios locales de mi representada no superan los 15 trabajadores. Por este motivo – su enfoque de alcance territorial, pero mediante locales pequeños y de comercio esencial – es que se ha hecho necesario desarrollar un sistema de trabajo y operación que permitiera a las tiendas otorgar sus servicios en una forma transversal, donde sus trabajadores tuvieran mayor conocimiento de las funciones del supermercado y un mayor dinamismo en su trabajo. En este sentido, es que se efectuaron evaluaciones referentes a los puestos de trabajo y al comercio que permitieron concluir, en el primer semestre del año 2021, en una nueva estructura organizacional y de puestos de trabajo. Este proceso se ha ido desarrollando en forma paulatina en los diversos locales de Unimarc. Así, hasta antes del año 2021, la estructura de trabajo implicaba un sinnúmero de puestos de trabajo que estaban enfocados en tareas delimitadas y rígidas. Este es el caso, por ejemplo, del operador de carnicería, ayudante de carnicería, panadero, operador electrónico o bien del asistente de prevención de pérdidas, estructura de cargos que obedece a organizaciones con locales más grandes y especializados que los explotados por mi representada. En este escenario y, teniendo en especial consideración que la mayoría de los locales de mi representada son más bien pequeños, es que se tomó la decisión de modificar los cargos de trabajo existentes, migrando hacía un nuevo modelo donde se mantendría la especificidad y la naturaleza 7 única de las funciones, pero se lograría un mayor dinamismo de las tareas realizadas por los trabajadores. La finalidad de este modelo es lograr un mayor conocimiento sobre todos los servicios de la tienda y una mirada más transversal de los procesos de la tienda, así como transparentar y detallar las labores efectivamente realizadas por los colaboradores. Así entonces, se efectuó este cambio generando los nuevos puestos de trabajo: Operador de Producción y el Operador de Sala de Ventas. Para el caso de Operador de Tienda se mantuvo un puesto existente con anterioridad. Así, por ejemplo, el operador de tienda podrá realizar sus labores en el área de lácteos, perecibles, non food, congelados, etc. Lo que le permitirá, por una parte, adquirir un total dominio de las funciones que debe desarrollar, así como también conocer la operación de las diversas secciones del local. Valga resaltar que las labores desempeñadas por el trabajador continúan siendo las estipuladas en su contrato, variando solo la sección en que aquellas son realizadas. En este aspecto, es necesario hacer presente que las rotaciones no son diarias ni repetitivas de forma discrecional. Muy por el contrario, para esto se hace un seguimiento del conocimiento del trabajador, se le permite que trabaje en un sector determinado y, una vez que el Jefe de Sala de Ventas considere que el trabajador tiene buen conocimiento de su área, podría prestar servicios en un área diversa para mejorar el conocimiento del trabajador en la tienda y el tratamiento de los distintos productos que se ofrecen al público.

C. NATURALEZA DE LOS SERVICIOS REALIZADOS POR EL OPERADOR DE TIENDA. Una vez otorgado este contexto, es necesario exponer sobre las funciones que realizan los



trabajadores que cumplen el rol de Operadores de Tienda, que son parte de este nuevo sistema de organización de trabajo y cómo, en la práctica, estas son realizadas por los trabajadores de mi representada. Así, bien ha sido señalado por la jurisprudencia administrativa en el ordinario N° 2702/66 del año 2003, que la exigencia del artículo 10 N°3 del Código del Trabajo debe concertarse en una forma que permita conocer cuáles son las funciones principales del cargo, cuáles son las alternativas y cuáles son las complementarias. De esta forma se ha señalado: “Para los fines previstos en el artículo 10 N°3, antes transcrito, por la expresión “funciones específicas” debe entenderse aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente, y que las caracteriza y distingue de otras labores. Por su parte, por funciones alternativas deberá entenderse que son dos o más funciones específicas convenidas, las cuales pueden realizarse, primero unas y 8 luego otras, repitiéndolas sucesivamente. Finalmente, las funciones complementarias serán aquellas que sirven para completar o perfeccionar la o las funciones específicas encomendadas.” En este orden, resulta necesario indicar brevemente a S.S. la forma en que estas funciones principales, alternativas y complementarias, se verifican respecto de los nuevos cargos implementados por mi representada, así como respecto del trabajador señalado en la multa.

- Cargo de Operador de Producción. Está vinculado directamente con los procesos de producción o proceso de alimentos en la tienda, para lo que debe tener conocimiento del funcionamiento de las maquinarias críticas de la tienda, como pueden ser: máquinas laminadoras y cortadoras de cecinas, hornos, freidoras, etc. recibiendo capacitación específica de la empresa para ello. Este cargo de desempeña en los distintos sectores productivos: carnicería, fiambrería, rotisería, platos preparados, panadería, etc. La función principal de este cargo es gestionar la elaboración o preparación de productos en un sector de la salsa de ventas y asistir al cliente en la compra de dicho producto, por lo que desarrolla las funciones tal como se han especificado en su contrato. En cuanto a los sectores en que pueden desarrollar sus labores, corresponderán únicamente a aquellos vinculados con las maquinarias críticas que sean necesarias para elaborar dichos productos. Al existir un dinamismo de sectores de trabajo -siempre bajo una misma naturaleza del servicio- resulta esencial otorgar el mayor detalle posible respecto de las funciones específicas, alternativas y complementarias que se deberán realizar por el trabajador en el marco de su contrato.
- Cargo de Operador de Sala de Ventas. En este caso, las funciones principales que le corresponden son aquellas relacionadas con la atención al cliente en el proceso de venta y compra, principalmente en caja, donde deben: vender, cobrar, recepcionar dineros. Adicionalmente, han sido capacitados en el área, realizando cursos sobre: Métodos de pago, recepción de dineros y cursos de operación en caja. Valga puntualizar que este cargo cuenta con una función alternativa de menor envergadura, tal como lo permite el citado artículo 10 N°3, que corresponde a labores de reposición de los productos que quedan varados en las cajas y la reposición de las góndolas aledañas a cajas. En consecuencia, las funciones que



corresponden al presente caso se encuentran perfectamente detalladas y especificadas y ello permite que, en la práctica, el trabajador tenga la 9 debida certeza de todas las funciones que le corresponden realizar. • Cargo de Operador de Tienda (Cargo mencionado en la Resolución de Multa). El cargo de Operador de Tienda corresponde al cargo mencionado en ambas multas, que cuyo contrato, bajo el prisma de los fiscalizadores, habrían vulnerado el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo. Lo primero que debemos señalar es que el Operador de Tienda tiene como función principal la de realizar la reposición de los distintos productos de la sala de ventas. Ahora bien, como podrá S.S imaginarse, aquellas labores implican también el traslado de la mercadería de las bodegas a la sala de ventas y viceversa, la colocación de productos en las góndolas, y el retiro y desecho de los productos antiguos o “por vencer”. Por lo anterior, su contrato señala específicamente las funciones de: “reponer, trasladar, eliminar productos, desechar, asear, ordenar y retirar y cambiar mermas”. Ahora bien, su labor no se detiene en ello, toda vez que antes de trasladar la mercadería, deben recepcionarla e inventariarla, y cuando se trata de productos como Frutas y Verduras, también deben prepararla, pesarla, envasarla y guardarla, más aún cuando se trata de productos o mercaderías perecibles y no perecibles. Ello se indica específicamente en su contrato. Cuando se trata de reponer productos congelados o refrigerados deben “preparar, clasificar, refrigerar todo tipo de productos perecibles”, lo que se encuentra escriturado en su contrato. Por lo demás, tal como se menciona en su contrato, los Operadores de Tienda deben “mantener las instalaciones en perfectas condiciones de orden y limpieza”, pero evidentemente circunscrito al lugar donde ellos realizan sus funciones, es decir, las góndolas de la sala de ventas. Es evidente -y de toda lógica S.S- que si, por ejemplo, un Operador está realizando reposición en el área de lácteos, deba limpiar la góndola de algún producto lácteo que haya quedado, para dejarlo en perfectas condiciones. En ningún caso se les pedirá que realicen el aseo del local, principalmente porque sabemos que Unimarc trabaja con empresas externas de aseo y limpieza en cada uno de sus locales, como quizás pretenderá argumentar el ente fiscalizador. A mayor abundamiento, como resulta casi obvio, y atendido a que el Operador de Tienda es el encargado de realizar la reposición de los productos, deberá “cambiar precios y recepcionar mercadería en casos que corresponda” tal como menciona su contrato. Finalmente, su contrato señala la función específica de “atender o asistir clientes”, vinculado a la guía y orientación de clientes respecto de productos, pasillos, ubicaciones y ofertas cuando se les solicita. 10 Posteriormente, y atendido que las labores de reposición se realizan en las diversas secciones del Supermercado, en el párrafo tercero de su contrato se establecen específicamente los lugares donde debe desarrollar su función: Abarrotes, pasillos, PGC y Non-Food, recepción, bodegas de acopio, cámaras de frío, servicio al cliente, lácteos y congelados, platos preparados, asaduría, fiambrería, rotisería, carnicería, panadería, pastelería, frutas y verduras. Dicho lo anterior, resulta manifiesto entonces, que la naturaleza de las funciones de los



trabajadores se encuentra claramente especificada en cuanto a su naturaleza. Pareciera, más bien, que lo reprochado por la Inspección del Trabajo en el presente caso es la extensión o número de funciones que se describen en el presente contrato de trabajo. Sin embargo, como bien pudimos apreciar de la norma, no se establece ninguna limitación respecto a las funciones que debe comprender el contrato, siempre y cuando se cumpla con las exigencias relacionadas a que deben ser específicas; alternativas y/o complementarias las funciones. El hecho de que se describan todas las funciones específicas en el contrato del trabajador no implica, a priori, una alteración o vulneración del artículo 10 N° 3, en primer término, porque el Código del Trabajo no establece un límite máximo de funciones y, en segundo término, porque cada una de estas funciones descritas en el contrato guarda relación con la naturaleza del servicio que presta el Operador de Tienda. D. SOBRE EL ERROR DE HECHO MANIFIESTO EN LA MULTA. Luego de todo lo indicado de forma previa, podrá ver S.S. dónde se evidencia el error de hecho que existe en la multa y, asimismo, cuál ha sido la incapacidad de la Inspección para cotejar, aquello que se desprende de los documentos con la realidad. El error de hecho, entendido como el concepto equivocado que se tiene al considerar un hecho como infracción no siéndolo, se produce, en términos concretos, en la inexistencia de una falta de especificación de las funciones y de la naturaleza de los servicios que desarrollan estos trabajadores. Conforme se ha expuesto, en el presente caso no existe una infracción al artículo 10 N°3 del Código del Trabajo por cuanto mi representada se ha ocupado de describir en forma completa y suficiente, tanto las labores principales del puesto de trabajo, como aquellas tareas que resultan complementarias y/o alternativas a las labores que les correspondían, realizando incluso una mención pormenorizada a todas las conductas que debe seguir el dependiente para dar un cabal cumplimiento al cargo para el cual fue contratado, todas relacionadas con la función específica que le corresponde cumplir. Esto va en concordancia con lo dispuesto por la propia Dirección del Trabajo, en cuanto ha sostenido, mediante reciente Ordinario referido al tenor del artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, lo siguiente: “De la norma preinserta [el aludido artículo 10 N°3] resulta evidente que el legislador ha establecido una obligación de respetar un mínimo de certeza en favor del trabajador, de modo que tenga un claro conocimiento acerca de dos materias: la de 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 concluye la posibilidad de establecer dentro de las cláusulas esenciales del contrato de trabajo, dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o 12 complementarias, pero siempre dentro del contexto de una única naturaleza de servicios determinada”.¹ Del tenor del artículo 10 N° 3 se desprende que el contrato de trabajo debe contener, como requisito de su escrituración, una determinación de la naturaleza de los servicios que se han de prestar, indicando las funciones específicas que se han de desarrollar. Junto con ello, podrá indicar una o más labores específicas, en calidad de alternativas o



complementarias. De esto fluye que la exigencia legal se cumplirá en la medida que se indiquen detalladamente tanto las funciones principales propias de la naturaleza del servicio como, asimismo, una descripción detallada de todas aquellas funciones que son complementarias y, en caso de existir, la función alternativa que puede desempeñar el trabajador. En consecuencia, y si bien la norma no exige una descripción detallada, mi representada no se ha quedado en una mera descripción genérica y vaga de las labores, sino que ha ido más allá y ha procurado describir todas aquellas tareas que son complementarias a su función esencial, de forma de que no quede duda alguna al trabajador sobre el proceso completo que este está llamado a ejecutar en el ejercicio de sus labores. En este sentido, tanto las exigencias legales, como el esclarecimiento efectuado por la propia Dirección del Trabajo se han acotado en el presente caso. Los servicios realizados por los trabajadores se han especificado en su contrato de trabajo, su naturaleza es clara y está dirigida a un servicio en particular. Luego, se describen a su vez, tal como solicita la Dirección del Trabajo, las funciones que son complementarias, estas, enfocadas directamente en la naturaleza del servicio esencial que deben prestar. La finalidad tras esto es bastante clara, se busca proteger al trabajador, otorgándole pleno conocimiento de las funciones complementarias o alternativas que implica su cargo, desde el momento mismo de la firma de su contrato de modo que este tenga certeza de la naturaleza de sus servicios y de las acciones que debe realizar, en el lugar en que se ejecutan y en los riesgos que las mismas entrañan. En el presente caso, ambas finalidades, de flexibilización y protección, se han resguardado. Se ha permitido gestar un puesto de trabajo en donde los trabajadores tengan mayor dinamismo y conocimiento de los procesos de la tienda, pero en el cual sus servicios estén SIEMPRE regidos por una única naturaleza, que es la descrita en sus contratos de trabajo. Así, la certeza se les ha otorgado, mediante una descripción de las funciones principales y un cabal detalle de las tareas complementarias, de modo que conociese en su totalidad, las tareas que podría realizar durante su jornada. Ahora bien, pese al cumplimiento de la exigencia legal, nos preguntamos ¿Es que acaso la norma exige esquematizar, en el contrato de trabajo, cuáles funciones son alternativas y cuales son complementarias? Es evidente que no, ello no se desprende de su tenor literal ni de su finalidad última. Por el contrario, la exigencia de la norma se basta mediante la descripción específica de la naturaleza de las funciones que ha de realizar y la descripción de aquellas complementarias o alternativas. Exigir de esta manera la redacción de los contratos acarrearía una errada aplicación de la norma. Ahora bien, una forma de ilustrar la especificación de los servicios de dichos operadores y la certeza que ellos tienen sobre su naturaleza se puede evidenciar – tal como hemos señalado – mediante su aplicación práctica. Parece ser que ha sido el fiscalizador el que ha supuesto que las tareas de los trabajadores eran amplias o ambiguas, o bien que ha supuesto de antemano que aquello descrito en el contrato de trabajo escapaba del margen de acción de cada cargo, lo que no resulta extraño si consideramos que la Circular 29, de 17 de



mayo de 2022, emanado de la Dirección del Trabajo ha instruido a sus fiscalizadores concurrir a los locales de mi representada a cursar una multa, y no a constatar la efectividad de determinados hechos, como era esperable dadas naturaleza de las labores desarrolladas por los Fiscalizadores de la Inspección. Es por ello, que simplemente se ciñen a solicitar los contratos de trabajo y nada más. Adicionalmente, y como ya se ha adelantado, pareciera ser que lo que en realidad está sancionando el fiscalizador es la extensión de la cláusula más que la indeterminación de las funciones, puesto que éstas aparecen específica y detalladamente señaladas en el contrato del trabajador señalado en la multa. Así, lo cierto es que el contrato de trabajo describe de manera certera las funciones de los trabajadores y, por lo mismo, existe un error de hecho en la resolución de multa. E. INFRACCIÓN AL PRINCIPIO DE NON BIS IN ÍDEM. Por otro lado, nos gustaría dar a S.S un panorama acerca de las fiscalizaciones y multas que se han cursado a mi representada, en diversos lugares del país, respecto a los mismos hechos que se suscitan en este reclamo. En relación a estos mismos hechos, y todas vinculadas al Programa Nacional de Fiscalización instruido por la Dirección del Trabajo, se han iniciado más de 250 fiscalizaciones a lo largo de todo el país, que han llevado a la Inspección a cursar diversas multas a mi representada, por una supuesta infracción al art. 10 N°3, en relación al art. 506, ambos del Código del Trabajo, relacionado al cargo Operador de Tienda. De lo expuesto, se evidencia una infracción al principio “Non Bis in Ídem” que amerita dejar sin efecto la resolución de multa reclamada. Hacemos la presente alegación por cuanto la Dirección del Trabajo, producto del Ordinario N°503, ha sancionado en múltiples ocasiones a la misma razón social (Rendic Hermanos S.A), por el mismo hecho y fundamento, variando únicamente los trabajadores involucrados y el local fiscalizado. Sin perjuicio de lo indicado, valga hacer presente que los locales en donde se cursaron las presentes multas ya habían sido fiscalizados por esta materia (Operadores de Tienda), con 17 fecha 10 y 16 de junio de 2022 oportunidad en la que se cursaron las multas N° 8826/22/29 y N° 8610/22/21, de idéntico tenor a la que se reclama en los presentes autos. Así las cosas, en todas las multas que se han cursado a mi representada, incluyendo la presente que se reclama, se produce una triple identidad como presupuesto de la aplicación del principio “Non Bis in Ídem” que amerita dejar la multa que se impugna sin efecto: - En relación al hecho, este apunta a una conducta típica, es decir, cuando se dan los presupuestos objetivos y subjetivos exigidos para la imposición de una pena administrativa, que en el presente caso sería la supuesta no especificación precisa de la naturaleza de los servicios. - En relación al sujeto, las resoluciones de multa que enunciamos han sido cursadas respecto de un mismo sujeto, a saber: Rendic Hermanos S.A., y cursadas siempre por el mismo ente administrativo. - En cuanto al fundamento, la doctrina y jurisprudencia coinciden en que con esto se hace referencia a los bienes jurídicos tutelados por las respectivas normas, lo que, en este caso, a todas luces se cumple, toda vez que las resoluciones de multa buscan proteger a los mismos intereses jurídicos, sancionando en todas ellas una



supuesta falta de certeza de las funciones que deben realizar los Operadores de mi representada. En relación a lo anterior, cabe señalar que el ius puniendi del Estado, ya sea en su manifestación penal o administrativa, dada su evidente naturaleza común sancionatoria, debe respetar los mismos principios de legalidad, tipicidad y sus derivados, tales como el principio de culpabilidad y el de non bis in ídem. En este sentido es que el propio Tribunal Constitucional señalase lo siguiente: “los principios inspiradores del orden penal contemplados en la CPR han de aplicarse, por regla general, al derecho administrativo sancionador, puesto que ambos son manifestaciones del ius puniendi del Estado”. Queda en evidencia que, en relación al principio de non bis in ídem, las multas que se han cursado a mi representada no han respetado dicho principio, toda vez que, un mismo hecho (infracción) no puede tener más de una sanción, situación que se verifica en las multas que ha cursado la Inspección en relación a los mismos hechos. En este sentido, una Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, en causa I-50-2022, sostuvo que la Inspección del Trabajo vulneró el principio del Non Bis in Ídem, al sancionar a mi representada nuevamente por los mismos hechos relacionados con el cargo de Operador de Tienda Unimarc, estableciéndose una triple identidad de las multas cursadas. Así, la Corte señaló lo siguiente: “OCTAVO: (...) Dicho esto, lo que corresponde entonces, no es mirar la situación de facto respecto de la multiplicidad de trabajadores, y sus diferentes circunstancias, ya que la fiscalización, no apuntó hacia dicho objetivo, sino que hay que revisar el contenido de los contratos, es decir, un aspecto formal e instrumental. Sobre aquello entonces, es posible admitir, que la empresa, según los dichos de la testigo, procedió a realizar una simplificación de las diversas relaciones laborales existentes, unificando cargos, para simplificar su organigrama laboral. Así las cosas, se advierte que esa acción, la simplificación, es la que está siendo objeto de la sanción por la Inspección, sin embargo, aquella es común para todo el territorio nacional, y por lo mismo permitió encontrar en diversas localidades las mismas conclusiones, ya que aquello sin bien redundaba en el desempeño de las funciones de los trabajadores, no responde sino a un control formal realizado por la inspección respecto de un empleador de gran magnitud a nivel nacional, y al encontrar errores en la forma en como éste ha organizado sus fuerzas de trabajo, mediante contratos inespecíficos, se advierte que es adecuada la aplicación de sanciones, por las vulneraciones constatadas, pero no tantas, como trabajadores mantenga, ni tampoco tantas, como locales de atención posea, sino que tantas, como la organización inadecuada de sus funciones permita establecer, para que así, el empleador pueda corregir lo anterior dentro de un plazo razonable, y si no lo ha corregido, volver a cursar multas a su respecto. En otras palabras, aquí no se está controlando la forma en cómo se ejercían los contratos de trabajo, sino únicamente como se encontraban establecidos, y siendo los mismos en diferentes zonas del país, por lo que es posible advertir que la situación fáctica, revisión de organigrama laboral de la empresa y descripción de funciones, se repite, constituyéndose así en la misma situación fáctica. Se advierte



sobre el punto anterior, que en el evento de que en estas multas se hubiera verificado afectaciones a diversos trabajadores, pudiera disponerse el ejercicio singularizado de sanciones, ya que cada trabajador en sí mismo puede constituir una situación fáctica diversa, por la que la administración podría actuar, pero, aquello no es lo presentado, sino que aquí se ha traído una revisión meramente formal de los contratos de trabajo de una empresa con distintas 19 faenas a nivel nacional, y todas ellas, por política de la empresa, mantienen una serie única de cargos, lo que evidencia que cursar multas por cada revisión realizada no respeta el principio antes aludido. (...) Así las cosas, los tres presupuestos para determinar la concurrencia del principio de non bis in ídem, se verifican en la especie (...).”.

(Lo destacado es nuestro) V. ERROR DE DERECHO: MANIFIESTA FALTA LEGALIDAD Y DE TIPICIDAD DE LA RESOLUCIÓN DE MULTA. FALTAS EN EL PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN REALIZADO. Existe un manifiesto error de derecho en la multa cursada y que por este acto se impugna, en evidente transgresión al Manual de Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, aprobado por la Resolución Exenta N° 1241 de 01 de octubre de 2021 de la misma institución, vinculante, por cierto, para los funcionarios de la Inspección y, consecuentemente, a sus fiscalizaciones. Señalamos lo anterior por cuanto la presente fiscalización ha sido deficiente en determinar la conducta típica y la forma en que ésta se adecúa a la realidad y debido a una resolución final que no ha sido capaz de constatar a ciencia cierta, la forma en que los hechos se adecúan al tipo infraccional. El principio de legalidad exige que “no pueden aplicarse otras sanciones administrativas que las contempladas expresamente por el legislador, de conformidad con los preceptos que las establecen y por las causales que en ellos se señalan”.² De este principio, como los propios Tribunales Superiores han reconocido, se sigue en forma consecencial el principio de tipicidad, conforme al cual se ha concluido que “la legalidad se cumple con la previsión de los delitos e infracciones y de las sanciones en la ley, pero la tipicidad requiere de algo más, que es la precisa definición de la conducta que la ley considera reprochable, garantizándose así, el principio constitucional de seguridad pública y haciéndolo realidad, junto a la exigencia de una ley previa, la de una ley cierta.” En este orden, acorde al principio de tipicidad, es menester que la conducta que se reprocha este suficientemente revestida de una conducta cierta que se adecúe al tipo infraccional y esta, debe estar suficientemente descrita en el acto que impone la sanción. Ahora bien, vinculado a ambos principios de legalidad y de tipicidad, debe proveerse, al acto realizado por el fiscalizador, de un procedimiento que se realice en estricto seguimiento de las normas que resultan vinculantes al órgano administrativo sancionador, de lo contrario, no resulta posible que se evidencie la conducta sancionada en forma cabal y ello derivará, de manera inevitable, en una resolución que es deficiente y que no es capaz de otorgar al sancionado, la seguridad y la certeza que la ley resguarda. Conforme a lo anterior, y acreditándose la existencia de cualquiera de los errores antes señalados, es procedente que se declare la nulidad de la multa que se reclama, en razón de



tratarse de un acto administrativo único, y que como tal debe ser íntegro en cada uno de sus componentes, lo que se denomina principio de integridad del acto administrativo. Este principio es reconocido expresamente en el Manual de Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, al sostenerse en éste (pág. 6-8) que el proceso de fiscalización consta de tres fases: preparatoria, investigativa y conclusiva o resolutive, como todo acto administrativo de fiscalización. Pues bien, siguiendo con lo anterior, a continuación, expondremos las correspondientes alegaciones: A. VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE TIPICIDAD RESPECTO DEL PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN. La fiscalización que originó la multa impugnada ha transgredido el Manual de Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, ya que requirió únicamente contratos y anexos de contrato del trabajador. El procedimiento que deben seguir los fiscalizadores es el siguiente para las fiscalizaciones presenciales: “FASE INVESTIGATIVA. Corresponde a las actuaciones administrativas que debe efectuar el Inspector/a, cuyo objetivo es conocer y comprobar hechos que permitan verificar el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de 21 seguridad y salud en el trabajo.” Y en lo que respecta a la visita, el Manual es muy explícito y claro sobre el actuar el Inspector del Trabajo: “INSPECCIÓN PERCEPTIVA: En estos casos el Inspector/a deberá realizar un recorrido por las instalaciones del lugar de trabajo, detectando, mediante los sentidos, hechos o situaciones que puedan constituir infracción. (...)”⁵ En el caso de la entrevista a los trabajadores, el Manual señala: “El Inspector/a DEBERÁ entrevistar a un mínimo de 10 trabajadores, incluyendo al denunciante o afectado, si éste no fue entrevistado en la etapa de preparación de la visita inspectiva. (...)”⁶ . A pesar de lo anteriormente señalado, en la página 27 del Manual, se establece expresamente una excepción a la entrevista a 10 trabajadores, sólo en un caso específico: “No será exigible la entrevista a la muestra de trabajadores, pudiendo el Inspector/a determinar la necesidad de entrevistarlos si ello resulta conveniente para un mejor resultado de la fiscalización, cuando la denuncia sea exclusivamente respecto de las MATERIAS CLASIFICADAS POR EL DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN. Sin embargo, será OBLIGATORIO entrevistar al denunciante o afectado si no fue entrevistado previamente y se encuentra en el lugar al momento de la fiscalización”. En este orden, las deficiencias y las omisiones cometidas por el fiscalizador al momento de gestar la inspección han sido graves y han vulnerado de manera manifiesta el debido proceso que ampara a mi representada. En este mismo orden, resulta evidente y lamentable, que el fiscalizador ha realizado un procedimiento deficiente en la fiscalización, por cuanto, en forma negligente, pasó por alto el procedimiento de entrevista a los trabajadores de manera correcta. Con esto, se evidencia fehacientemente que el fiscalizador se basó únicamente en aquello que se desprende de los documentos para constatar un supuesto infraccional que no se basta a sí mismo y que no ha determinado a ciencia cierta la forma en que se adecúan los hechos constatados con la infracción cursada y la realidad práctica



del trabajador fiscalizado. B. RESPECTO DE LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE TIPICIDAD EN LA RESOLUCIÓN DE MULTA COMO ACTO FINAL QUE DETERMINA LA SANCIÓN. La multa debería ser dejada sin efecto por una manifiesta falta al principio de tipicidad que se desprende del acto final de la fiscalización, esto es, la resolución de multa. En efecto, su redacción y su enunciado infraccional constatan una manifiesta vaguedad y falta de precisión. Tal es así que no se logra entender, del extenso texto que se escritura, qué es lo que se le reprocha a mi representada. Esta falta de precisión da lugar a dudas e incertidumbre para mi representada pues no es posible entender si es que se le sanciona porque el contrato de trabajo sería poco específico en las 23 funciones de las trabajadoras o bien si es que ellas corroboran una falta de certeza en sus funciones. Es decir, si existe una falta de descripción de los servicios o bien si las labores están descritas más allá del margen permisible por el artículo 10 del Código del Trabajo. Sobre las cláusulas, señala: “al ser ambigua lo expuesto y no existir certeza jurídica de la prestación de servicios”, sin embargo, no señala por qué las funciones serían amplias o ambiguas, según su punto de vista. Por lo tanto, dadas las infracciones señaladas, no puede la inspección cursar una multa sancionadora con tal ligereza, afectando el patrimonio de mi representada, debido a que ni siquiera especifica en fondo la infracción. En ese sentido, recordemos el propio Manual de Procedimiento de Fiscalización, antes aludido, pues este dispone que “Una vez recopilados todos los antecedentes suficientes, tanto los que provienen de los trabajadores como los del empleador, el fiscalizador deberá analizarlos y fijar los hechos que estimara establecidos producto de la investigación (...) ESTOS HECHOS CONSTITUIRÁN LA BASE ESENCIAL DE LAS ACTUACIONES POSTERIORES, POR LO QUE FIJARLOS CON LA MAYOR PRECISIÓN ES UNA LABOR DETERMINANTE”. La jurisprudencia judicial confirma que la completa fundamentación de una resolución administrativa es una exigencia de todo acto administrativo, que forma parte del debido proceso cuyo fundamento legal se encuentra en los artículos 11 y 16 de la Ley N° 19.880 sobre procedimiento administrativo, cuya carencia permite dejarla sin efecto. (CS, Rol 8.098-11) Como verá S.S. resulta esencial e incluso básico, que la resolución de multa se fundamente en forma detallada de modo que permita al afectado conocer y entender su contenido. Así, conforme al principio de tipicidad, es necesario que el hecho infraccional se describa en forma tal que admita tomar conocimiento de la forma en que este se adecúa al tipo. De lo contrario, se deviene en una multa que carece de sentido y que vulnera toda posibilidad de defensa para el afectado. Asimismo, cabe señalar que el acto administrativo puniendo que ejerce la Inspección tiene una finalidad que es educativa. No basta entonces, describir la conducta típica, sino que es preciso que, quien la redacta, se dé la tarea de dar a entender al receptor en forma cabal su contenido, de forma que este pueda conocer cuál ha sido la infracción cometida y permita a este modificar su actuar en forma acorde a derecho. Debemos recordar entonces, que el único documento con el que cuenta mi representada para tener conocimiento de la infracción es la



resolución de multa. Sin que le sea 24 posible conocer sobre el procedimiento investigativo que hay tras este y los hechos que fueron constatados por el fiscalizador. Es por ello que la resolución de multa, por sí misma, debe bastarse. Tanto para la posibilidad de contravenir por el sancionado, como para lograr la finalidad educativa y de modificación de la acción. Esta es, también, la finalidad última que justifica al Órgano Fiscalizador. Por todas estas consideraciones, por las vulneraciones manifiestas al principio de tipicidad y los vicios de forma en que ha incurrido la Inspección para cursar la multa, es que esta debe ser dejada sin efecto a cabalidad. VI. EN SUBSIDIO DE LAS ALEGACIONES ANTERIORES: SOLICITAMOS LA REBAJA DE LA MULTA CURSADA POR INFRACCIÓN AL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD. Con todo, para el caso improbable que su SS., estime que no existen los errores de hecho y de derecho en los términos alegados, solicitamos de manera subsidiaria la rebaja al mínimo legal del monto de la multa de autos o al monto que US. determine conforme a derecho. Para fundamentar la petición de rebaja esta parte estima que es pertinente tener presente que no es una facultad privativa de la Inspección del Trabajo el fijar el monto de las multas, teniendo, por cierto, competencia los Juzgados del Trabajo para conocer de las reclamaciones de multa y por ende establecer una cuantía distinta si así lo determinare conforme obviamente a los parámetros legales establecidos. Como bien sabe SS., uno de los supuestos básicos o requisitos fundamentales que debe tener el poder sancionador del Estado es la proporcionalidad entre la conducta desplegada y la pena impuesta. Hay que establecer penas acordes a la conducta sancionada, de lo contrario se incurrirá en una injusticia o arbitrariedad, esto es, al sancionar ligeramente una conducta grave o de modo severo una conducta pequeña, minúscula o de poca monta. Creemos que este segundo caso se da en la multa que nos convoca. Esto no es sino expresión de que la capacidad o facultad sancionatoria del Estado es única, por lo que debe atenerse a los mismos principios de aquellos que legitiman y sustentan el derecho penal. En idéntico sentido, parece desproporcionada la multa teniendo en consideración que existe sólo un trabajador en la Multa N° 4208/23/10 y dos en la N° 6267/23/22 respecto de los cuales se sancionó a mi representada. 25 Por lo demás, el fiscalizador no da cuenta de por qué sanciona a mi representada por el máximo que establece la ley ni da cuenta de los parámetros que utilizó para aplicar la sanción. Por lo expuesto, solicita se acoja su demanda y se declare: Que la Inspección del Trabajo ha incurrido en manifiestos errores de hecho y de derecho. - Que, en razón de lo anterior, se deje sin efecto la Resoluciones de Multa N° N°4208/23/10 y N°6267/23/22 dictadas por la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó. - En subsidio, que se rebaje al mínimo que en derecho considere S.S. la resolución de multa. - Que se condene en costas a la Inspección o, en subsidio, se exima a esta parte de ellas.

2º) La demandada contesta y solicita el rechazo de la demanda por cuanto:

I. Consideraciones preliminares. Conviene recordar que el DFL N°2/1967 que fija las funciones de la Dirección del Trabajo, en su título IV, denominado "Del



Ejercicio de las Funciones y de las Atribuciones de los Inspectores", en su artículo 23, establece en lo que interesa, que "los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo gozan de una presunción legal de veracidad, para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial,". Por otra parte, el artículo 503 del Código del Trabajo, en su inciso primero, establece que "las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos, se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores del trabajo o por los funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe". En consecuencia, la carga de la prueba corresponde a la parte reclamante. II. Del supuesto error de hecho e inexistencia de la infracción. El artículo 10 N° 3 del código del ramo dispone que el contrato de trabajo debe contener la "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 estas alternativas o complementarias". Que en revisión de los contratos de trabajo con la mera literalidad de las funciones contenidas en los contratos y anexos de trabajo que se tuvieron a la vista en cada fiscalización, se advierte que las funciones que se le indican a realizar a los trabajadores no son alternativas pues no se señala cual sería la alternación ni el orden consecucional de las mismas ni tampoco complementarias no otorgando ninguna certeza jurídica en favor del dependiente de la labor para la que es contratado, quedando sujeto a voluntad y a la merced del empleador constantemente. Sobre este punto ya se ha pronunciado la Dirección del Trabajo, en Ord. 1722 de fecha 25 de junio de 2021, ante una consulta de Walmart Chile, indicando que "no se ajusta a derecho el cargo denominado "Operador de tienda", conforme al contenido expuesto en el presente informe, al no otorgar un mínimo de certeza a los trabajadores acerca de las labores a realizar en los supermercados"1. Además, el Ord. N°2702/66 de 10 de julio de 2003 indica que: "De acuerdo a la uniforme jurisprudencia de nuestros Tribunales de Justicia, el sentido natural y obvio es aquél que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Según dicho texto lexicográfico la expresión "específica" significa "que es propia de algo y la caracteriza y distingue de otras cosas". Por su parte, la palabra "alternativa" está definida como "Que se dice, hace o sucede con alternación", "Capaz de alternar con función igual o semejante. A su vez, "alternar" significa "Variar las acciones diciendo o haciendo ya unas cosas, ya otras, y repitiéndolas sucesivamente". Por su parte, la expresión "complementarias" se define como: "Que sirve para completar o perfeccionar algo". Acorde a lo expuesto en párrafos que anteceden, es posible sostener que para los fines previstos en el artículo 10 N° 3, antes transcrito, por la expresión "funciones específicas" debe entenderse aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que las caracteriza y distingue de otras labores. Por su parte, por "funciones alternativas" deberá entenderse que son dos o más funciones específicas convenidas, las cuales pueden realizarse primero unas y luego otras, repitiéndolas sucesivamente. Finalmente, las "funciones



complementarias" serán aquellas que estando expresamente convenidas sirven para completar o perfeccionar la o las funciones específicas encomendadas." Efectivamente, las funciones, aunque sean variables y se especifiquen una a una, tampoco cumplen con el requerimiento, puesto que el dictamen ya aludido y todas las demás comunicaciones internas discurren sobre la base de la necesidad de certeza de que se conozca el alcance de la función y que esto es determinante para los demás efectos del contrato en sus diversos aspectos. En este sentido se pronunció este mismo tribunal en sentencia de fecha 29 de diciembre de 2022, en causa I-18-2022 sobre reclamación de multa, la que se encuentra firme y ejecutoriada indicando que "Que de la lectura de la referida cláusula resulta prístino que para el trabajador contratado como operador de tienda se establecen más de diez funciones, todas de diversa naturaleza y las que no mantienen una conexión entre sí; abarcando -si no todas las funciones que alguna persona puede desarrollar dentro de un supermercado- la gran mayoría de ellas. Que, a mayor abundamiento, la referida cláusula no especifica ni refiere, aun tangencialmente, cuál de todas las labores corresponde a la principal o específica del "operador de tienda" o cual sería la complementaria, todo lo que permite concluir que lo referido en el libelo, en orden a que las funciones establecidas solo obedecen a un detalle o mención pormenorizada que debe seguir el dependiente pero en el marco de su labor principal, no resulta efectivo."2 En tal sentido el contrato de trabajo dentro de sus cláusulas esenciales debe disponer la descripción de funciones a efectuar por el trabajador lo anterior para dotar de certeza al trabajador, sobre la prestación de servicios concretos que debe efectuar, y las sanciones que conlleva el no cumplir con dichas funciones, lo que puede dar lugar a determinar si el empleador y el trabajador en su caso se encuentran cumpliendo las obligaciones que le impone el contrato y, a su vez, los estándares para determinar si hay un incumplimiento grave del mismo. Lo cierto es que, efectivamente el Artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, establece como cláusula obligatoria, que dentro del contenido de la escrituración de un contrato de trabajo existe la necesidad de especificar las funciones que se están contratando, no alcanzando dicha necesidad ni estándar los contratos revisados en la fiscalización realizada, lo que está en estrecha relación con el carácter tutelar del derecho laboral, y que en virtud del DFL N°2 de 1967, tiene por función fiscalizar su cumplimiento la Dirección del Trabajo. Respecto a la misma materia en controversia, la Illtma. Corte de Apelaciones de Copiapó ha señalado en reiteradas oportunidades3 lo planteado por esta parte. Justamente, en sentencia de 28 de junio de 2023, dictada en causa rol 8-2023, indicó lo siguiente: "QUINTO: Que tanto la doctrina como la jurisprudencia laboral han sostenido reiteradamente que dichas estipulaciones son esenciales en el contrato de trabajo, puesto que permiten delimitar las funciones y tareas a las que el trabajador está obligado y, sobre esa base, consagra los criterios con arreglo a los cuales puede medirse el correcto cumplimiento de las disposiciones contractuales a las que está sujeto. De ahí que una descripción demasiado abstracta o imprecisa de dichas cláusulas debe juzgarse como una infracción al



principio protector que limita el poder de dirección del empleador y lo circunscribe a los que las partes hayan acordado libremente. SEXTO: Que, aun cuando la ley otorga cierto grado de flexibilidad a fin de adaptar el contrato de trabajo a realidades y circunstancias disímiles, éstas no pueden tener el efecto de disminuir la determinación precisa de la naturaleza de las funciones del trabajador, dado que ello sería, en la práctica, un atentado al efecto limitador y garantista propio del Derecho Laboral.” Las funciones de un “operador de tienda”, corroboradas por lo señalado en los mismos contratos de trabajos y anexos, dan cuenta de labores a realizar que no comparten la misma naturaleza, desde que el trabajador se obliga a prestar servicios en distintas áreas del giro del supermercado, como son las de atención de clientes, reposición de mercadería, horneado de productos, limpieza, etiquetado de productos, etc. Sin embargo, la empresa se reserva la posibilidad de disponer distintas labores, conforme lo determine su jefatura y, además en distintos lugares del supermercado circunstancia que atenta contra la necesaria certeza. De esta forma podrá comprender Ssa., conforme a una interpretación armónica de las normas de orden público laboral, que no puede sino arribarse a la conclusión que se ha incurrido por la reclamante, la infracción que fue constatada, y que lo pretendido por la misma, vulnera las normas protectoras y la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. Se hace presente que, las condiciones sociales, de salud y económicas, que son de público conocimiento, dejan a trabajadores y trabajadoras, incluidas las organizaciones sindicales, en una posición de pocas posibilidades al momento de negociar sus contratos de trabajo, por un simple hecho, la necesidad de trabajo. Esta es una importante razón para vedar precisamente cláusulas del estilo, en particular si se toma en consideración, principios propios del derecho del trabajo. Todo lo anterior debe ser concordante con lo dispuesto en el Artículo 184 Código del Trabajo establece: “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...”. De este modo, las multas cursadas no adolecen de ningún error de hecho ni derecho por tanto no deben ser dejadas sin efecto, pues es claro que del tenor de la cláusula relativa al cargo de “Operador de tienda”, aquella no sólo es abusiva y nula (conforme al artículo 5 del Código del Trabajo) sino que la misma no se ajusta a derecho, al no satisfacer el requisito esencial establecido en el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo en cuanto a una correcta determinación de los servicios que hayan de prestarse, ya que no se trataría de funciones específicas, vulnerándose además como se refrendó lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo, referente a la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. III. De la supuesta infracción al principio de non bis in ídem. En términos generales, el principio non bis in ídem está constituido por la prohibición de que una misma persona sea juzgada y/o sancionada dos veces por un mismo hecho. Que, en efecto, es importante hacer



presente de conformidad a lo establecido en la doctrina que, el principio non bis in ídem es un principio que “no prohíbe que una persona pueda ser castigada doblemente (por) unos mismos hechos si la imposición de una y otra sanción responde a distinto fundamento” (Rafael Pérez Nieto y Manuel Baeza Díaz-Portales, Principios del Derecho Administrativo Sancionador, Volumen I, Consejo General del Poder Judicial, Fundación Wellington, Madrid, 2008, p. 152). Así las cosas, el desarrollo y evolución de este principio ha implicado, tanto en la doctrina nacional como comparada, se establece que, para determinar si efectivamente se ha juzgado o sancionado dos veces por el mismo hecho, debemos constatar si en la especie concurren los requisitos copulativos que configuran esta garantía del debido proceso; es decir, si se verifica la concurrencia de la denominada “triple identidad”. A saber: - Identidad de sujeto: Se trata de que el sujeto pasivo del procedimiento administrativo o afectado por aquel sea el mismo. - Identidad de hecho: Aquí se trata de identificar los fundamentos de orden fáctico, es decir, los hechos constitutivos de la infracción. - Identidad de fundamento: Se refiere a la coincidencia causal o de fundamento. Pues bien, el primer y último elemento del principio de non bis in ídem antes mencionados no se encuentran presentes en la situación del reclamante, por cuanto no existe identidad de sujeto en relación a los trabajadores objeto de las multas y/o causas que menciona el recurrente en su libelo. Así también, nos encontramos con diversos supermercados, de distintas localidades, comunas y ciudades de la cadena de Rendic Hermanos, no olvidándonos que por tanto el fundamento de cada multa si bien sancionan el hecho de no contener el contrato lo establecido por el legislador en el Artículo 10 N°3 en el código laboral, tiene por fundamento diversos contratos de los trabajadores objeto de la sanción, y así también distintas sedes o locales a lo largo del país, haciendo completamente inviable alegar que están siendo sancionados por el mismo hecho. Para una mejor claridad sobre este punto Ssa., se hace presente que los lugares fiscalizados, en conformidad a las diligencias de este servicio que tuvieron por resultado las multas reclamadas judicialmente en la presente causa, son los establecimientos ubicados en Los Carrera #586 y Los Carrera #479. A mayor abundamiento, en el caso de marras, y como ya se dijo por esta parte, existe diferencia, en los trabajadores afectados, y de los locales en que se cursan las infracciones, cuestiones que representan definitivamente una reiteración de la infracción, y no una vulneración del principio en comento. Lo que tiene toda lógica, al tomar en consideración que la reclamante en autos posee locales a lo largo de todo el país. De acogerse este reproche, el efecto sería muy pernicioso, para las infracciones ocurridas respecto de los trabajadores de los diversos locales a nivel nacional. Es más, en el caso que Ssa, acogiere la supuesta existencia de vulneración al principio refrendado, la correcta interpretación del principio señalado por la reclamante, plantea la hipótesis de determinar en caso de ser efectivos los dichos de esta, CUÁL DE LAS INFRACCIONES DEBERÍA SUBSISTIR, de manera total y completamente arbitraria, pero en ningún lugar, dar oportunidad a dejar todas las multas sin



efecto, menos aún, se podría concebir una rebaja de las multas, en base a esta argumentación, ya que en caso alguno se intenta corregir por parte de la reclamante la infracción. Además, se produciría un incentivo perverso, en cuanto, estas malas prácticas se volverían más rentables aún, puesto que se abarcaría a un gran número de trabajadores, los cuales laboran en diversos locales, respecto de los cuales se infracciona la norma laboral, pero se cursa una sola sanción. Se llega al absurdo, entonces, de sostener que, en un local determinado, no se está respetando la ley, y en el otro que también fue fiscalizado, respecto de otros trabajadores, que sufren las mismas ilicitudes, no merecen reproche alguno. Se hace presente Ssa., que, la interpretación que efectúa el reclamante respecto a esta alegación de vulneración al NON BIS IN IDEM, pugna con cualquier criterio jurídico y de lógica, más aun encontrándonos en el campo del derecho laboral, en el cual hay que estar más atento que en cualquier otra rama del derecho, a que no se produzcan estas situaciones de inequidad en las relaciones laborales, y que por el dinamismo de esta rama del derecho, traiga implicancias sociales, familiares, y calidad de vida que conlleva, y que además constituyen la forma de sustento de la población, deben ser detectadas y sancionadas, como ha ocurrido en las fiscalizaciones correspondientes. Al respecto ya se ha pronunciado la Iltrma. Corte de Apelaciones de Copiapó indicando en causa rol 8-2023 que: “UNDÉCIMO: Que, sin embargo, los alcances del principio del Non bis in ídem no pueden considerarse aplicables a los supuestos fácticos que se tuvieron en cuenta para cursar las multas en la presente causa y, por consecuencia, no afecta la interpretación que hizo la sentenciadora de las atribuciones de la Inspección del Trabajo en el presente caso. En efecto, el hecho de que el mismo contrato ha sido el supuesto básico para cursar más de 240 multas a lo largo del país, no afecta la circunstancia de que los trabajadores que constituyen la contraparte de dichos contratos son diferentes en cada caso, así como lo son sus respectivos lugares de trabajo, por lo que no se presenta la identidad fáctica que se requiere para la plena aplicación del principio del principio en análisis. Así lo ha sostenido la dogmática penal chilena al hablar de la situación de un mismo hecho que da lugar a la comisión de varios delitos de los que no puede afirmarse que tengan un efecto extensional que configure una infracción del principio de Non Bis in Ídem. (MAÑALICH, 2011, pp. 151-152). DUODÉCIMO: Que de lo anterior se sigue que no puede formularse un reproche a la sentenciadora de autos en relación con la infracción del principio de Non bis in ídem por no corresponder la identidad de hecho a las diversas multas cursadas, por lo que, menos aún, puede afirmarse que hay infracción de garantías constitucionales a este respecto. Por ello, cabe sostener que tampoco no puede prosperar la causal subsidiaria invocada por la recurrente en el presente arbitrio”. IV. Del supuesto error de derecho en relación a la falta de legalidad y tipicidad. La contraria realiza alegaciones genéricas y al voleo sin dar ningún antecedente claro que fundamente sus dichos, al respecto ambas fiscalizaciones cumplen con los principios de legalidad y tipicidad y se encuentra ceñidas al manual de fiscalización que les rige a los respectivos



fiscalizadores, ambos llevaron a cabo el procedimiento a cabalidad. Si bien la materia a fiscalizar es la revisión del contrato de trabajo de los dependientes de la empresa reclamante que ostentan el cargo operador de tienda, en relación a los contenidos mínimos del contrato, por lo que basta para ello, la revisión de los contratos y anexos, en ambas fiscalizaciones se tomaron las declaraciones de al menos 10 trabajadores, se entrevistó al representante del empleador y se requirió la documentación respectiva acorde a las instrucciones internas acorde al principio de bilateralidad. Lo anterior se acredita fehacientemente mediante los respectivos formularios y antecedentes de los expedientes. Respecto a la tipicidad nuevamente la contraria realiza alegaciones genéricas y en ningún caso aterrizadas a las multas que impugna, la sanción es clara y de su simple lectura se puede apreciar de manera evidente el hecho infraccional de las mismas indicándose con toda precisión el enunciado de la infracción y la norma infringida, los trabajadores afectados, su cargo, funciones y lo que se reprocha. V. De la supuesta vulneración al principio de proporcionalidad Al respecto, en conformidad al artículo 506 quater del Código del Trabajo, que se debe tener presente que para la determinación del monto de la sanción, dentro de los rangos del artículo 506 del Código del Trabajo en relación al artículo 505 bis del mismo cuerpo legal, la resolución indicada en el artículo 505-A, es decir, la Resolución N° 1.241, de 28 de septiembre de 2021, que aprueba el Manual de Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, el que es de público conocimiento en virtud de la ley de Transparencia (disponible en la web del Servicio), debe incluir una categorización de ellas, clasificándolas en leves, graves y gravísimas, para lo cual se considerarán como criterios la naturaleza de la infracción, la afectación de derechos laborales, el número de afectados y la conducta del empleador, montos de multas de cada infracción según su gravedad que, en definitiva, quedan plasmados en el denominado Tipificador de Multas. Luego, la referida resolución indicada en el artículo 505-A del Código del Trabajo, que como se indicó, corresponde a la Resolución N° 1.241, de 28 de septiembre de 2021, que aprueba el Manual de Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, es donde en este último se establecen los criterios para determinar la gravedad de una infracción que se puede clasificar en leve, grave o gravísima, y ello en consideración a los siguientes criterios, a los cuales se les asigna una ponderación por parte del Departamento de Inspección, que se procede a explicar: 1. Naturaleza de la infracción: entenderemos las referidas al contenido y características de la infracción laboral. Se clasifican en: • Infracciones de derechos laborales materiales: Son aquellas infracciones que dicen relación con el contenido esencial o de fondo del derecho laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo aquellas que digan relación con requerimientos emanados de la autoridad laboral. • Infracciones de derechos laborales formales: Son aquellas infracciones que dicen relación con el incumplimiento de obligaciones formales de simple trámite ante la Dirección del Trabajo, como, por ejemplo, registros y entrega de copias. 2. Afectación de derechos laborales: Se



refiere a aquellas infracciones que generan mayor incumplimiento a la normativa laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo. Dicho parámetro será actualizado cada 3 años del Registro Nacional de Multas. Se clasifican en:

- Normas laborales sancionadas: Son aquellas infracciones que la Dirección del Trabajo ha multado en los últimos 3 años, de acuerdo con los códigos infraccionales que el mismo tipificador determina.
- Normas laborales no sancionadas: Son aquellas infracciones que la Dirección del Trabajo no ha multado en los últimos 3 años, de acuerdo con los códigos infraccionales que el mismo tipificador determina.

3. Número de trabajadores afectados: Se entenderá por número de trabajadores afectados, al porcentaje de los trabajadores involucrados en la infracción, en relación con aquellos pertenecientes a la muestra documental. Se clasifican en:

- 20% o más de la muestra de los trabajadores afectados por la constatación de la infracción sancionada.
- Menos del 20% de la muestra de los trabajadores afectados por la constatación de la infracción sancionada.

4. Conducta del empleador: Se entenderá por conducta del empleador, para efectos de determinar la ponderación correspondiente, la cantidad o número de multas ejecutoriadas que se registran en la información histórica del empleador fiscalizado, en el sistema DT_PLUS, respecto de los últimos 18 meses. Se clasifican en:

- No registra multa en los últimos 18 meses.
- Registra multa en los últimos 18 meses.

A continuación, cada uno de los 4 criterios señalados previamente, tendrá un valor de 0 a 1, de acuerdo con las siguientes reglas:

- Naturaleza de la infracción:** Valor 0: si la infracción constatada se trata de un registro que se debe realizar en la Dirección del Trabajo. Valor 1: si la infracción constatada NO se trata de un registro que se debe realizar en la Dirección del Trabajo.
- Afectación de derechos laborales:** Valor 0: si la infracción constatada NO ha sido sancionada, una o más veces, por la Dirección del Trabajo en los últimos 3 años. Valor 1: si la infracción constatada ha sido sancionada por la Dirección del Trabajo en los últimos 3 años.
- Número de trabajadores afectados:** Valor 0: si en la muestra de trabajadores utilizada para la revisión documental, existe menos del 20% de trabajadores afectados por la infracción constatada. Valor 1: si en la muestra de trabajadores utilizada para la revisión documental, existe un 20% o más de trabajadores afectados por la infracción constatada. También tendrán valor 1 cuando la infracción constatada afecte a todos los trabajadores y no dependa de una muestra, por ejemplo: No remitir copia de reglamento interno de orden higiene y seguridad a la Dirección del Trabajo o No registrar un correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, donde deban practicarse las notificaciones, citaciones y comunicaciones.
- Conducta del empleador** Valor 0: si la empresa fiscalizada No ha sido sancionada en los últimos 18 meses. Valor 1: si la empresa fiscalizada ha sido sancionada en los últimos 18 meses. Con posterioridad, para determinar cuánto se debe cursar por una infracción constatada, se deberán sumar los valores de los 4 criterios antes señalados, de esta forma, indica el Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo: - La infracción será leve, si la suma de los criterios es



igual a 0. - La infracción será grave, si la suma de los criterios es 1 o 2. - La infracción será gravísima, si la suma de los criterios es 3 o 4. Luego se deberá utilizar el Tipificador y posicionarse en la fila correspondiente a la infracción constatada y verificar la última columna, denominada: “DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA”. En el Tipificador de Hechos Infraccionales vendrán determinados los dos primeros criterios, en la columna Criterios (Naturaleza + Afectación), en la cual se consignará el cálculo de ambos. A esta ponderación, el Inspector/a deberá sumar manualmente la ponderación que resulte de los criterios referidos a números de trabajadores afectados y conducta del empleador. Para el caso en concreto, se debe tener presente que, la empresa al momento de la fiscalización es considerada como Gran Empresa conforme al artículo 505 bis del Código laboral. A mayor abundamiento y para una mejor ilustración del ejercicio efectuado para llegar a la determinación de la multa administrativa, ya sea de una u otra multa, conforme se explica en este apartado para su cuantía, se indica que:

- La naturaleza y afectación de las normas infringida, conforme el tipificador de infracciones, es considerada con factor 2;
- En relación al número de trabajadores afectados, tiene factor 0;
- En relación a la conducta del empleador, tiene factor 1 (en cuanto la empresa ha sido sancionada en los últimos 18 meses).

De lo anterior la suma de los factores es 3, por lo tanto, las infracciones son consideradas gravísimas, correspondiendo entonces aplicar la sanción aparejada en el tipificador de multas para aquellas gravísimas. En este orden de ideas, las multas de autos se encuentran correctamente cursadas y no correspondería que las mismas sean dejadas sin efecto ni rebajadas, lo anterior ante la efectividad de los hechos por los cuales fueron cursadas la multas, no siendo procedentes las alegaciones efectuadas.

VI. Consideraciones finales PRINCIPIO PROTECTOR, EN SU FACETA “IN DUBIO PRO OPERARIO”. Las condiciones establecidas en la cláusula que la sancionada lleva adelante en una supuesta modernización con ribetes de “colaborativa” es, en definitiva, una interpretación que se escapa derechamente del principio protector o tutelar, en particular aquel referido al principio In dubio pro Operario. En la especie, la reclamante pretende que sus trabajadores multifuncionales, actúen como una máquina, deshumanizada, una especie de robot programable, multifuncional que además de cumplir con múltiples, son además de naturaleza absolutamente disímil. Requiere que las o los trabajadores multifunciones, estén preocupados de reponer mercadería, de caja, y así de muchas tareas y funciones, e inclusive de aquellas “no taxativas”, lo que abre un abanico insano de opciones, que transforma a un trabajador o trabajadora, en un “Recurso” al borde de la explotación, junto a una indeterminación en cuanto a la certeza, en materia laboral, que pugna con todo el espíritu asentado y diseminado en la legislación laboral. Si pensamos en sistemas similares, podríamos obtener de estas arremetidas de ingenio comercial, un retroceso tal, que implicaría tener personas alienadas y agotadas al extremo con la polifuncionalidad que se les exige. La ley laboral entonces, debe tender hoy más que nunca, en anteponer la racionalidad y respecto de los principios rectores del



mundo laboral, ante estas imprudentes e ilegítimas intenciones. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES. Se trata de un principio que se deriva del principio precedentemente expuesto, que implica que el trabajador o trabajadora en ningún caso podrá voluntariamente privarse de la protección, de los beneficios que la legislación laboral confiere a su favor. Lo anterior ante el peligro de volverse irrisoria la protección, ya que el empleador o empleadora, podría imponer como cláusula en el contrato, que el trabajador o trabajadora renuncie a sus prerrogativas. Y, no podría ser de otra forma, porque en la especie, la cláusula en comento, que está presente en los contratos y anexos individuales, conlleva a desmembrar o desarticular, precisamente los derechos de trabajadores y trabajadoras, que ya se encuentran sometidos a un alto impacto por las condiciones sociales de salud y económicas, por todos conocidos. REMPLAZO ILEGAL EN UNA SITUACIÓN DE HUELGA. La reclamante no ha encontrado razonamientos jurídicos, que puedan derivar en considerar que su actuar conlleva la aplicabilidad ilegítima de sus pretensiones de multifunción, en relación a sus trabajadoras y trabajadores, pero nosotros la ayudaremos a reflexionar respecto de un caso, sólo a modo de ejemplo. Nos referimos a lo establecido en el artículo 345 inciso 2º del Código del Trabajo, relacionado con la prohibición del reemplazo de los trabajadores en huelga. Una consecuencia inevitable del presente sistema colaborativo de la reclamante, que en sí mismo, es de incertidumbre, para los trabajadores afectos, dice relación con el ejercicio del derecho a Huelga, y la prohibición antes indicada. En un caso hipotético, si un trabajador multifuncional se encuentra entre los trabajadores sujetos a huelga, podrá el empleador en virtud de esta función “colaborativa”, colaborar (valga la redundancia) con la empresa, a sobrepasar la presión efectuada por el sindicato, que ha decidido ir a huelga, en virtud del abanico de funciones implementado por la reclamante. En la negativa, podría inclusive ser sujeto de un despido por no cumplir las funciones para las que fue contratado, (una de ellas por lo menos), circunstancias que comprenderá SS., escapa de toda racionalidad colaborativa, vulnerando los principios ya señalados, y desde luego, garantías constitucionales asociadas a la referida materia Sindical. La multifuncional ahora se presenta en la forma implementada por la reclamante, derechamente como una práctica que no puede ser soportada por el Derecho del Trabajo, y que, por lo mismo, debe ser sancionada. Por ello que las multas acá reclamadas, han cumplido con velar por el cumplimiento y aplicación de la legislación laboral y, ahora necesita que el órgano jurisdiccional sintonice en este nuevo escenario presentado por la sancionada, que, asilada en una interpretación muy particular de su parte, pretende retroceder groseramente en las relaciones laborales con sus trabajadoras. El sistema implementado por la sancionada no es colaborativo, es más, dista mucho de aquel calificativo. En la realidad es confuso, aporta carga laboral sobre humana a los trabajadores, y desde luego, resulta ilegítimo o contraria a derecho, al ser contrario a los principios rectores del derecho del trabajo, por lo que estimamos que la reclamación en autos debe ser



rechazada en su totalidad. Por tanto, Pido a Us.: en virtud de lo expuesto, de lo dispuesto por los artículos 452, 503, 505 bis, 506 del Código del Trabajo, al DFL N°2 de 1967 y demás disposiciones pertinentes, tener por contestada la reclamación judicial de multa, y rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas.

Considerando:

3°) Llamadas las partes a conciliación esta no se produjo.

4°) Se recibió la causa a prueba fijándose como hechos a probar los siguientes:

a.- Si el demandante especificó la naturaleza y funciones del cargo de operador de tienda en los contratos de los trabajadores señalados en las resoluciones de multa reclamadas. Hechos y circunstancias que dan cuenta de ello.

b.- Si el demandado incurrió en las circunstancias de sancionar doblemente un mismo hecho con las multas objeto de ésta causa, y aquellas de fecha 10 y 16 de junio de 2022, que corresponden a las N°8826/22/29 y N°8610/22/21. Hechos y circunstancias que dan cuenta de ello.

c.- Si las Resoluciones materia de reclamo en esta causa, la demandada faltó a la tipicidad o descripción de conductas sancionadas y/o detectadas, si faltó al principio de legalidad. Hechos y circunstancias que dan cuenta de ello.

d.- En su caso, si las multas objeto de éste reclamo, fueron aplicadas cifiéndose al principio de proporcionalidad. Hechos y circunstancias que dan cuenta de ello.

e.- Procedencia de la rebaja de las multas solicitada. Hechos y circunstancias que dan cuenta de ello.

5°) La parte demandante rindió la siguiente prueba:

- Documental: 1. Resolución de multa N°4208/23/10 de fecha 10 de junio de 2023 y Resolución de Multa N°6267/23/22 de fecha 11 de julio de 2023, junto a sus respectivos correos de notificación a Rendic Hermanos S.A. 2. Anexos de Contrato de los trabajadores: Margareth Rocío Tapia Torres, Michael Muñoz Olave y Sebastián Patricio Gómez Rivera, implicados en las multas N°4208/23/10 y N°6267/23/22 de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó. 3. Presentación de Power Point de Guía de Homologación de Cargos en Unimarc. 4. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Rendic Hermanos S.A. 5. Ordinario 503 de 30 de marzo de 2022 del Departamento Jurídico y Fiscalía de la Dirección del Trabajo. 6. Acta N°1 Final de Mediación de fecha 06 de mayo de 2022 del Centro de Conciliación y Mediación de la Dirección del Trabajo. 7. Circular N° 29 de fecha 17 de mayo de 2022 emitido por el Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo. 8. Manual del procedimiento de fiscalización de la Dirección del Trabajo correspondiente al mes de octubre de 2021 (v3.0). 9. Compilado de distintas multas cursadas a Rendic Hermanos S.A por infracción al art. 10 N°3 notificadas este año. 10. Resoluciones de Multa N°8610/22/21 de fecha 10 de junio de 2022 y N°8826/22/29 16 de junio de 2022 dictadas por la Inspección



Provincial del Trabajo de Copiapó, respecto del cargo “Operador de Tienda” en los mismos locales de las multas que se reclaman en autos. (Locales: Los Carreras N°586 y Los Carreras N°479, Copiapó). 11. Oficio remitido por la Dirección del Trabajo, de fecha 18 de agosto de 2022, en causa I-45-2022 del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt que contiene las fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo a Rendic Hermanos S.A, relacionadas con la infracción al art. 10 N° 3 del Código del Trabajo desde enero de 2021 hasta abril de 2022. 12. Informe de la comisión de trabajo y seguridad social, recaído en el proyecto de ley que modifica el código del trabajo en materia de polifuncionalidad. Boletín N°8417-13-1. 13. Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas de la Dirección del Trabajo, versión 16 de julio de 2023.

-Confesional de don Ricardo González Campos.

-Testimonial de don Victorino René Romero Espinoza, don Marcos Mauricio Vivar Jara y doña Rossy Jeannette Palma Marín.

-Exhibición de documentos: La demandada exhibió la carpeta investigativa que dio origen a las Resoluciones de Multa N°4208/23/10 y N°6267/23/22.

6°) La parte demandada aportó la siguiente prueba:

-Documental: 1. Caratula de informe de fiscalización 0301/2023/660. 2. Caratula de informe de fiscalización 0301/2023/662. 3. Notificación de inicio de fiscalización 0301/2023/660. 4. Notificación de inicio de fiscalización 0301/2023/662. 5. Antecedentes Verificados en la Fiscalización 0301/2023/660 (FI-2). 6. Antecedentes Verificados en la Fiscalización 0301/2023/662 (FI-2). 7. Informe de Exposición 0301/2023/660. 8. Informe de Exposición 0301/2023/662. 9. Resolución de multa N°4208/23/10 de fecha 10 de julio de 2023. 10. Cuadro de ponderación de multa N°4208/23/10. 11. Resolución de multa N°6267/23/22 de fecha 11 de julio de 2023. 12. Cuadro de ponderación de multa N°6267/23/22. 13. Contratos de trabajo y anexos celebrados entre la reclamante y la trabajadora: a. Sra. Margaret Rocío Tapia Torres. 14. Contratos de trabajo y anexos celebrados entre la reclamante y los siguientes trabajadores: a. Sr. Sebastián Gómez Rivera b. Sr. Michael Muñoz. 15. Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo Versión 3.0 Octubre 2021. 16. Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas de fecha 10 de julio de 2023.

7°) Analizada la prueba rendida de conformidad a lo que dispone el artículo 456 del Código del Trabajo, podemos concluir respecto de la primera multa reclamada que, efectivamente el fiscalizador tuvo a la vista contratos de trabajo y anexos de contrato, respecto de una muestra de quince trabajadores. Se verificó que nueve trabajadores tienen pactado con la empresa, en su punto “N°1 Cargo” de: “operador de sala SBA”, el cual se describe que serán obligaciones del cargo del trabajador las funciones de: “Atender clientes en sus compras de mercaderías, realizar la preparación de bandejas de productos de comida y otros que expenda el establecimiento; horneado de pan y asado de pollos y limpieza de zona de procesos, operar máquina registradora y efectuar el cobro de tales compras



cuando sea requerido; controlar que no se produzcan deterioros de productos dentro de la tienda; recepcionar mercadería, realizar reposición de productos mercaderías en la tienda y realizar todas aquellas labores relacionadas, dependientes o consecuentes de las mismas. Ejecutar el armado de pedido de los clientes, cumplimiento con los estándares de calidad y rapidez que exige el negocio, con la finalidad de asegurar la satisfacción de los mismos. Realizar el armado de pedidos de compras adquiridas a través de los distintos canales de venta, empacar productos pickeados, asegurando despacho y entrega en la totalidad de la compra a los Clientes.” Con la documentación revisada, más lo declarado por los trabajadores entrevistados, se constata que los trabajadores realizan multiplicidad de funciones laborales, por tanto, tales funciones resultan muy variadas para entender la existencia de funciones específicas a desarrollar, aun cuando estas se encuentren explicitadas una a una en el contrato de trabajo. De acuerdo con lo anterior el fiscalizador tuvo a la vista lo indica el Ordinario N°1722 de fecha 25 de junio de 2021, emitido por el Departamento Jurídico y Fiscal de la Dirección del Trabajo, en sus conclusiones: “De este modo, este Servicio ha concluido que relaciones de trabajo prolíficas en establecer multiplicidad de labores de variada índole, también afectan a la especificidad requerida acerca de las funciones a realizar, efecto que por consiguiente será perjudicial para la necesaria certeza que se pretende brindar al trabajador”, lo anterior también es corroborado por el ordinario N°503 de fecha 30.03.2022, emitido por el Departamento Jurídico y Fiscal de la Dirección del Trabajo. La reclamante por su parte también aportó en juicio anexos de contrato de trabajo relativos a los trabajadores individualizados en las dos resoluciones de multa impugnadas en autos, documentos que refrendan el análisis más arriba detallado.

Ahora bien, la discusión en esta primera parte, se centra precisamente en determinar si la redacción de los anexos y contratos de trabajo de los operarios individualizados las resoluciones de multa N°4208/23/10 y N°6267/23/22, cumplen con el mandato contenido en el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, norma que se estimó infringida, como se advierte de los documentos relativos al procedimiento fiscalizador y que fueron aportadas por ambas partes.

8°) Ahora bien recordemos que el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, dispone: “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...”

Resulta evidente que la reclamante ha optado por aplicar a sus dependientes la segunda parte de la norma antes citada, en cuanto, ha señalado dos o más funciones en cada uno de los contratos de trabajo y anexos de sus dependientes señalados en la resolución de multa reclamada en esta causa.

Entonces debemos entonces avocarnos al análisis de la procedencia de esta forma de estampar en los respectivos instrumentos de trabajo, las funciones a



desarrollar por los trabajadores de la empresa demandante, a la luz de la norma legal antes citada.

9º) La norma citada como transgredida por el servicio público reclamado, señala que “el contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias...”.

Pues bien, conforme a la Real Academia de la Lengua Española, el término “función”, en su segunda acepción refiere a la “tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas”. Por su lado, el término “específicas”, refiere a lo “que es propio de algo y lo caracteriza y distingue de otras cosas”. La palabra “alternativas” nos indica que la labor debe ser “capaz de alternar con función igual o semejante”. Finalmente el concepto “complementarias” refiere a aquello “que sirve para completar o perfeccionar algo”.

En conclusión, el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, exige que todo contrato de trabajo contenga la determinación de dos o más tareas pero que sean propias del cargo que se contrata, sean estas alternables con otras o bien, se completen o perfeccionen entre sí, no resultando admisible que su abanico de posibilidades alcance niveles tan exorbitantes, como en caso de los contratos y anexos fiscalizados, que le resulte imposible a cada operario u operaria comprender a cabalidad el límite hasta donde puedan extenderse las facultades empresariales en el desarrollo de la subordinación y dependencia, propias de una relación jurídica desigual por antonomasia.

10º) Sobre la misma materia de derecho discutida, existe uniforme jurisprudencia emanada de nuestro máximo Tribunal Regional, en cuanto entiende como no ajustada a la norma legal, la fórmula que diversos entes empresariales del rubro supermercados, han utilizado para establecer las funciones que sus dependientes u operarios de tienda deben desarrollar en el cumplimiento de sus contratos de trabajo, los que a estas alturas se erigen como un verdadero estatuto de una especie de super-trabajador” o así también llamado eufemísticamente “omnioperador” para destacar el carácter polifacético de aquél, más sin embargo, escapa esta figura contractual al correcto sentido y alcance de la norma legal en comento.

En este orden de ideas, compartidas por esta Judicatura, se ha fallado que:

“DÉCIMO: Que a juicio de esta Corte, la determinación de la naturaleza de los servicios exigida por el artículo 10 N°3 del Código Laboral, implica que se señale el cargo específico y las funciones que el trabajador se obliga a desempeñar, respecto de las cuales queda sometido al poder de dirección del empleador, de modo tal de evitar que este último, arbitraria y unilateralmente altere las condiciones en que el trabajador debe prestar sus servicios, recurriendo a cláusulas amplias o indeterminadas.

UNDÉCIMO: Que en dicho orden de ideas, no puede estimarse que la cláusula contractual en comento se ajuste a la normativa legal, desde que contiene una enumeración extensa de funciones o labores que cubre un amplio y diverso catálogo de tareas, a lo que se une que, además, se indica de manera



expresa que la enunciación de las múltiples funciones no es taxativa, e incluso se agrega que la empresa puede asignar a la trabajadora funciones diferentes a la señaladas en la cláusula, a condición que se trate de labores similares y no impliquen menoscabo para ella, todo lo que evidentemente deja en la indeterminación total la naturaleza de los servicios de la mentada trabajadora, pudiendo sostenerse que la labor de Operador de Sala, para la que fue contratada la trabajadora, permite que sea destinada para la atención de clientes, preparar bandejas de comida, controlar que no haya deterioro de productos, mantener la limpieza del establecimiento, recepcionar y reponer mercadería, entre otras labores, en otra palabras, permite que sea destinada a realizar de todo en la sucursal del supermercado A Cuenta, en Copiapó.

DUODÉCIMO: Que no puede aceptarse que la naturaleza de los servicios quede al mero arbitrio del empleador, más aún al arbitrio diario del mismo, ya que como señalan las propias testigos de la reclamante, las funciones de operador de sala se asignan día tras día. En efecto, ello se contrapone con la necesidad de certeza de las funciones de las y los trabajadores, cuestión de la que depende también la extensión de los derechos y obligaciones que emanan del contrato de trabajo para las partes, todo lo que además está en armonía con el hecho de que la naturaleza de los servicios es fundamental al tiempo del ejercicio de la potestad disciplinaria de despido del empleador, quien puede poner término al contrato sin derecho a indemnización cuando el trabajador se niegue a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato o bien por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, lo que hace trascendente que las y los trabajadores conozcan con una mínima certeza cuál es la naturaleza de los servicios para los que fueron contratados, aun cuando no manifiesten disconformidad o quejas, como en este caso.” (Fallo en recurso de nulidad, Rol Ingreso Corte N°108-2022, Ilustrísima Corte de Apelaciones de Copiapo, de fecha 12 de julio de 2022)

“OCTAVO: Que aparece de los considerandos de la sentencia definitiva que se impugna, y que el propio recurrente cita (Duodécimo), tanto como del listado de funciones del contrato de trabajo que el propio recurso también reproduce que éste contiene un elenco extenso de funciones y tareas de diversa naturaleza, por lo que la aplicación que la sentenciadora hace de la norma del artículo 10 N°3 del Código del Trabajo para interpretar este contrato no es de ninguna manera antojadiza. Del mismo modo puede afirmarse que la subsunción normativa implicada en dicho considerando, al refrendar las razones de la Inspección del Trabajo para cursar la multa, está lejos de ser implausible. Tal como han sostenido otros tribunales superiores, “(...) es tal el número de funciones alternativas a las que se obliga los trabajadores de autos (...) que la determinación de la naturaleza de los servicios. como cláusula general del contrato, pierde toda eficacia, y la vuelve ambigua, pues las funciones que se le asignan abarcan cualquier actividad que pueda desarrollarse en un supermercado (...) al definírsela como operador de tienda (CA. Rancagua, Rol 784-2022).



(Fallo en recurso de nulidad, Rol Ingreso Corte N°250-2022, Ilustrísima Corte de Apelaciones de Copiapo, de fecha 17 de abril de 2023)

“OCTAVO: Que aparece de los considerandos de la sentencia definitiva que se impugna, y que el propio recurrente cita, en especial el 12º, tanto como del listado de funciones del contrato de trabajo que el propio recurso también reproduce, que éste contiene un listado extenso de funciones y tareas de diversa naturaleza, y que, por lo tanto, la aplicación que la sentenciadora hace de la norma del artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, para sostener la procedencia de la multa, no es de ninguna manera antojadiza y que la subsunción normativa implicada en dicho considerando está lejos de ser implausible. Tal como han sostenido otros tribunales superiores, “(...) es tal el número de funciones alternativas a las que se obliga los trabajadores de autos (...) que la determinación de la naturaleza de los servicios. como cláusula general del contrato, pierde toda eficacia, y la vuelve ambigua, pues las funciones que se le asignan abarcan cualquier actividad que pueda desarrollarse en un supermercado (...) al definírsela como operador de tienda (C.A. Rancagua, Ingreso Corte 184.2022).”

(Fallo en recurso de nulidad, Rol Ingreso Corte N°251-2022, Ilustrísima Corte de Apelaciones de Copiapo, de fecha 17 de abril de 2023)

11º) En lo que respecta al segundo punto en discusión, para determinar si efectivamente se ha juzgado o sancionado dos veces por el mismo hecho y, tal como bien lo explica la demandada; debemos constatar si en la especie concurren los requisitos copulativos que configuran esta garantía del debido proceso; es decir, si se verifica la concurrencia de la denominada “triple identidad”. A saber: - Identidad de sujeto: Se trata, de que el sujeto pasivo del procedimiento administrativo o afectado por aquel sea el mismo. - Identidad de hecho: Aquí se trata de identificar los fundamentos de orden fáctico, es decir, los hechos constitutivos de la infracción. - Identidad de fundamento: Se refiere a la coincidencia causal o de fundamento. Pues bien, el primer y último elemento del anotado principio, no se encuentran presentes en este caso, al no existir identidad de sujeto en relación a los trabajadores señalados en las multas y/o causas que menciona el reclamante en su libelo.

Se probó además, con los antecedentes aportados por las partes, que los establecimientos fiscalizados corresponden a diversos supermercados, de distintas localidades, comunas y ciudades de la cadena de Rendic Hermanos, no obstante que el fundamento de cada multa si bien sanciona el hecho de no contener el contrato lo establecido por el legislador en el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, basado en el análisis de diversos contratos de los trabajadores objeto de la sanción, y así también, distintas sedes o locales a lo largo del país, resultando insostenible el argumento que estima la existencia de varias sanciones por un mismo hecho.

De este modo, tenemos que los lugares fiscalizados, son los establecimientos ubicados en calle Los Carrera N°586 y en calle Los Carrera N°479 de la ciudad de Copiapo y, en consecuencia existe diferencia en los



relación a los trabajadores afectados, y lugares de trabajo respectivos, y existe claramente una reiteración de la infracción sancionada, y no una vulneración al anotado principio.

De acogerse la alegación planteada por la reclamante, nos encontraríamos en la paradoja de tener que elegir cuál de las infracciones debería subsistir y las demás dejarse sin efecto, lo que resulta un absurdo.

Sobre esta materia específica nuestra Ilustrísima Corte de Apelaciones de Copiapó en causa Rol 8-2023 ha resuelto:

“UNDÉCIMO: Que, sin embargo, los alcances del principio del Non bis in ídem no pueden considerarse aplicables a los supuestos fácticos que se tuvieron en cuenta para cursar las multas en la presente causa y, por consecuencia, no afecta la interpretación que hizo la sentenciadora de las atribuciones de la Inspección del Trabajo en el presente caso. En efecto, el hecho de que el mismo contrato ha sido el supuesto básico para cursar más de 240 multas a lo largo del país, no afecta la circunstancia de que los trabajadores que constituyen la contraparte de dichos contratos son diferentes en cada caso, así como lo son sus respectivos lugares de trabajo, por lo que no se presenta la identidad fáctica que se requiere para la plena aplicación del principio del principio en análisis. Así lo ha sostenido la dogmática penal chilena al hablar de la situación de un mismo hecho que da lugar a la comisión de varios delitos de los que no puede afirmarse que tengan un efecto extensional que configure una infracción del principio de Non Bis in Ídem. (MAÑALICH, 2011, pp. 151-152). DUODÉCIMO: Que de lo anterior se sigue que no puede formularse un reproche a la sentenciadora de autos en relación con la infracción del principio de Non bis in ídem por no corresponder la identidad de hecho a las diversas multas cursadas, por lo que, menos aún, puede afirmarse que hay infracción de garantías constitucionales a este respecto. Por ello, cabe sostener que tampoco no puede prosperar la causal subsidiaria invocada por la recurrente en el presente arbitrio”.

12°) En cuanto al tercer punto discutido, solo podemos indicar que las sanciones son comprensibles y contienen los detalles suficientes para su eventual impugnación como ha ocurrido en este caso, indicándose en ellas cada hecho que constituye las infracciones sancionadas, las normas infringidas, los trabajadores afectados, su cargo, funciones y el hecho específico castigado por el órgano fiscalizador.

13°) Sobre el cuarto hecho en discusión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 506 quater del Código del Trabajo, para la determinación del monto de la sanción, dentro de los rangos del artículo 506 del Código del Trabajo en relación al artículo 505 bis del mismo cuerpo legal, la resolución indicada en el artículo 505-A, es la N°1.241, de fecha 28 de septiembre de 2021, que aprueba el Manual de Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, documento que incluye una categorización de infracciones, clasificándolas en leves, graves y gravísimas, para lo cual se consideran como criterios la naturaleza de la infracción, la afectación de derechos laborales, el número de afectados y la



conducta del empleador, montos de multas de cada infracción según su gravedad que, en definitiva, quedan plasmados en el denominado Tipificador de Multas y conforme al cual se han dictado los actos administrativos impugnados en esta causa.

14°) Finalmente y al tratarse de una acción conforme a lo dispuesto en el artículo 503 del Código del Trabajo y, que a mayor abundamiento, las conductas sancionadas se ajustan a derecho, no procede rebaja alguna al respecto.

Los medios de prueba no mencionados expresamente en nada logran alterar el razonamiento alcanzado.

Visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 10, 22, 420 letra e), 446 a 459, 503, 504, 505 y 506 del Código del Trabajo, se rechaza la demanda de reclamación de multa administrativa deducida por **RENDIC HERMANOS S.A.** en contra de **DOÑA LISETTE TAPIA MILLA INSPECTORA PROVINCIA DEL TRABAJO DE COPIAPO**, y en consecuencia se mantienen las multas impuestas por Resoluciones N°4208/23/10 y N°6267/23/22 de fechas 10 y 11 de julio de 2023.

Se condena en costas a la demandante por haber resultado totalmente vencida y por estimarse que no obró con motivos plausibles, las que se regulan en la suma de \$1.000.000.

Regístrese y notifíquese.

RIT: I-27-2023

RUC: 23-4-0504014-K

Pronunciada por don **JOSÉ MARCELO ALVAREZ RIVERA**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó.

