

Santiago, veintiséis de agosto de dos mil veintidós.-

VISTOS, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece a este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Enrique Uribe Errázuriz, abogado, en representación de RENDIC HERMANOS S.A., RUT N°81.537.600-5, ambos con domicilio para estos efectos en Avenida Santa María N°6940, Vitacura, interponiendo reclamación en procedimiento monitorio en contra de la INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO ORIENTE, representada por Gabriela María Olave Rodríguez, ambos domiciliados en Avenida Vitacura N°3900, Vitacura, solicitando se deje sin efecto la Resolución N°1901/22/33, de 04 de julio de 2022, y en subsidio se rebaje al máximo legal, con costas.

Sostiene que, la reclamada, mediante resolución de multa N°1901/22/33 de 04 de julio de 2022, cursada por “No especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios, respecto de los trabajadores: José Bañárez Artiaga, Jacob Cancahuan, Luis Gómez Gómez, Segundo Navarrete, Julio Olguin y Yasna Torres, al ser (para todos los casos) impreciso lo expuesto y no existir certeza jurídica de la prestación de servicios, según el siguiente detalle: respecto de todos los trabajadores antes individualizados, se establece que sus funciones serán: “el cargo comprende todas las acciones que conlleva la operación del local esto es 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 que corresponda. Que, respecto de las fechas de firma de contrato o anexo laboral, estas son las siguientes: José Bañárez Artiaga (01.05.2021), Jacob Cancahuan (247.05.2021), Luis Gómez Gómez (01.05.2021), Segundo Navarrete (01.11.2021), Julio Olguin (01.05.2021), y Yasna Torres (01.05.06). La infracción se constató mediante visita presencial a la sucursal, entrevista a trabajadores y revisión de documental”, estimando infringido el artículo 10 N°3, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo, por “No especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios”, imponiendo una multa por 60 UTM.

Alega que, con fecha 30 de marzo de 2022, la Dirección del Trabajo mediante Ordinario N°503 concluyó -de manera errada- que su representada incumple los requisitos del artículo 10 del Código del Trabajo, siendo, por tanto, el fundamento jurídico de la multa que se impugna, así como de muchas otras, conclusión que se encuentra judicializada en causa RIT I-132-2022 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, pendiente de sentencia definitiva. A raíz de lo anterior, la



Dirección del Trabajo, mediante sus respectivas Inspecciones, ha llevado a cabo más de 230 fiscalizaciones a lo largo del país respecto del mismo hecho y fundamento jurídico que se suscita en este reclamo, esto es, una supuesta infracción al artículo 10 N°3, en relación con el artículo 506, ambos del Código del Trabajo, con relación a los cargos de “operador de sala, operador de tienda y operador de producción”, cursándose múltiples multas, lo que evidencia una infracción al principio “non bis in ídem” que amerita dejar sin efecto la resolución de multa impugnada, sosteniendo que, la Dirección del Trabajo (mismo sujeto activo sancionador, actuando a través de sus Inspecciones) producto del Ordinario individualizado, ha sancionado en múltiples ocasiones a su representada (mismo sujeto pasivo sancionado) por el mismo hecho (supuestamente, no especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios) y fundamento o norma infringida (artículo 10 N°3, en relación al artículo 506, ambos del Código del Trabajo), variando única y exclusivamente los trabajadores y el local fiscalizado, cuestión no permitida en nuestra legislación conforme al principio señalado, pues, en todas las multas cursadas en su contra, se produce la triple identidad como presupuesto de la aplicación del principio “non bis in ídem” que amerita dejar la multa que se impugna sin efecto:

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, se cumple, toda vez que las resoluciones de multa buscan proteger los mismos intereses jurídicos, sancionando en todas ellas una supuesta falta de certeza de las funciones que deben realizar los operadores de su representada, y perfectamente pudo haber cursado una sola multa a raíz de los hechos supuestamente constatados, decidiendo infundadamente abusar de su potestad sancionadora. En subsidio, y en el improbable caso de que efectivamente se haya infringido el artículo 10 N°3 y 506 del Código del Trabajo, solo procedería una multa en su contra, pero en ningún caso todas las que han sido notificadas hasta la fecha, como tampoco las posibles venideras.

Indica que, la reclamada debe inhabilitarse, por sometimiento del pronunciamiento a los tribunales de justicia, y por ello, la multa debe ser dejada sin efecto, por cuanto la Dirección del Trabajo excedió las limitaciones que impone el ordenamiento jurídico y, en particular, una norma impuesta por el Ministerio que lo rige, al encontrarse judicializada la materia que regula el Ordinario N°503, en los términos expuestos, en razón del cual se originan las fiscalizaciones y las multas aplicadas, por lo que la reclamada debió inhabilitarse de conocer y cursar la presente multa debido a lo ordenado por el artículo 5, letra b) del DFL 2, de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Impugna la resolución de multa por error de derecho, que funda en la manifiesta falta de legalidad y de tipicidad, con evidente transgresión al Manual de Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, aprobado por la Resolución N°1241 de 01 de octubre de 2021, vinculante para los funcionarios de la Inspección y,



consecuentemente, a sus fiscalizaciones, al haber sido deficiente en determinar la conducta típica y la forma en que ésta se adecua a la realidad, al requerir únicamente los contratos de trabajo y los anexos los trabajadores individualizados en la multa y entrevistándolos, pasando por alto el derecho a defensa de su representada, reprochando que, para contar con los contratos de trabajo y anexos respectivos, únicamente concurrió al servicio de personas, pero no a la sucursal de Vitacura -instalación del lugar de trabajo- sin comprobar cómo la forma en que los cargos de trabajo se llevaban a cabo en la práctica, en congruencia con el dinamismo que se evidencia al interior de los locales, y luego, solo entrevistó a los trabajadores, sin señalar bajo razón fundada por qué no entrevistó a mi representada, en estricto incumplimiento del principio de bilateralidad.

Asimismo indica que, de la redacción y su enunciado infraccional de la multa, se constata una manifiesta vaguedad y falta de precisión, vulnerando el principio de tipicidad, al no señalar el cargo de los trabajadores, copiando y pegando el contrato de trabajo, lo que genera dudas e incertidumbre a su parte, pues no es posible entender lo que se sanciona, si ni siquiera menciona el cargo, mucho menos el motivo por el que el contrato no sería específico en las funciones de los trabajadores, e igualmente, surge la legítima duda si en este caso, existe una falta de descripción de los servicios o bien si las labores están descritas más allá del margen permisible por el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, tampoco refiere la forma en que la descripción de las funciones generaría incertidumbre al trabajador, sin fundar la multa.

Acusa que, la reclamada, no tiene facultades para interpretar cláusulas de un contrato de trabajo, mucho menos cuando existe controversia respecto de éstas, reiterando que las multas se originan en el Ordinario N°503, impugnado por su parte, por que se verifica una controversia sobre la aplicación de la cláusula del contrato de trabajo de los trabajadores individualizados en la multa, no pudiendo en consecuencia la Inspección del Trabajo cursar la multa, por cuanto ello significa una extralimitación de sus facultades, arrogándose facultades que no le competen, al calificar jurídicamente la cláusula del contrato referida a la función de los trabajadores, función privativa de los Tribunales de Justicia, de conformidad al artículo 19 N°3 de la Constitución Política de la República.

Manifiesta, aun cuando se desestimen las alegaciones anteriores, que la multa debe ser dejada sin efecto, pues no ha infringido el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, incurriendo el fiscalizador en error de hecho, ya que, 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, describiendo tanto las labores principales del puesto de trabajo como todas aquellas tareas que resultan complementarias y/o alternativas a aquellas, pormenorizadas en sus respectivos contratos, teniendo certeza en cuanto a la naturaleza de los servicios que debe prestar,



las funciones que debía ejecutar en función de él, el lugar donde debía desarrollarlos y los riesgos que podrían implicar tales labores.

Para contextualizar lo anterior, señala que, atendida la naturaleza de los servicios que presta su representada (ventas y abastecimiento de bienes esenciales), fue calificada como empresa de comercio esencial desde el inicio de la crisis sanitaria -abastecimiento de la población-, haciéndose necesario desarrollar un sistema de trabajo y operación que permitiera a las tiendas, otorgar sus servicios en forma transversal, y que sus trabajadores tuvieran mayor conocimiento de las funciones del supermercado y un mayor dinamismo en el desarrollo de su trabajo, versus cargos que se enfocaban en una función excesivamente delimitada y que en ciertas ocasiones implicó un desconocimiento de los trabajadores sobre el funcionamiento general de la tienda y sus procedimientos internos, proceso que se ha ido desarrollando en forma paulatina en los diversos locales, tomando la decisión de modificar los cargos existentes hacía unos nuevos cargos en los que se mantendría la especificidad y la naturaleza única de sus funciones, pero lograrían un mayor dinamismo en sus tareas, lo que implicó la creación de los puestos de trabajo de operador de producción y operador de sala de ventas, y se mantuvo el cargo de operador de tienda, detallándose todas y cada una de las funciones que le correspondían en función de él, así como las labores complementaria y/o alternativas del puesto de trabajo, cuya finalidad fue gestionar trabajadores que pudiesen prestar servicios en distintos sectores dentro de la tienda, pero que mantuvieran las funciones y la naturaleza de los servicios que debía prestar.

Refiere que, el operador de producción está vinculado directamente con los procesos de producción de la tienda, por lo que debe tener conocimiento del funcionamiento de las maquinarias críticas -hornos o cortadoras de cecinas-, recibiendo capacitación para ello y su función principal es gestionar la elaboración o preparación de productos en un sector de la sala de ventas y asistir al cliente en su proceso de compra de aquel producto, funciones que deben cumplir únicamente en aquellos lugares del local vinculados con maquinarias críticas que sean necesarias para elaborar productos que comercializa la empresa. Al existir un dinamismo de sectores de trabajo -siempre bajo una misma naturaleza del servicio, esto es operar la producción- resulta esencial otorgar el mayor detalle posible a las funciones complementarias que pueden ser realizadas por el trabajador en este cargo, pues se vincularán a su función principal en la medida que se complementen al proceso de producción que está realizando en el sector determinado de trabajo.

Por su parte, al operador de sala de ventas le corresponde la atención al cliente en el proceso de compra, vender, cobrar y recibir dineros, sin embargo, también cuenta con labores alternativas de menor envergadura (tal como permite la ley y se describen en su contrato de trabajo), que corresponden a labores de reposición de productos, descritas aquellas funciones que son complementarias a las funciones alternativas. El operador de tienda, tiene como función principal, desarrollar la reposición de productos dentro del



local, descritas en el contrato de trabajo (“reponer, trasladar, eliminar productos, desechar”), servicios que se pueden enfocar en un sector de la tienda, sin perjuicio de poder rotar de sector para permitirle un conocimiento más transversal de todos los procesos, tal como la denominación del cargo establece, y también cuenta con funciones complementarias, vinculadas directamente con el proceso de reposición, como “atender y asistir clientes”, pues realizando la reposición de productos, un cliente podría solicitar asesoría respecto de las categorías de los productos o los pasillos donde se encuentran, y de igual forma, tendrá funciones complementarias vinculadas con el orden y la limpieza del sector del área que gestiona, es decir, manteniendo el orden al retirar los productos de la bodega o bien manteniendo orden al reponer productos en las góndolas.

Precisa que, la Dirección del Trabajo, mediante Dictamen 2702/66 de 10 de julio de 2003, define la función alternativa, como “dos o más funciones específicas convenidas, las cuales pueden realizarse primero unas y luego otras, repitiéndolas sucesivamente”. Por su parte las funciones complementarias, corresponden a: “aquellas que estando expresamente convenidas sirven para completar o perfeccionar la o las funciones específicamente encomendadas”, de manera que, en este caso, las funciones se encuentran perfectamente detalladas, y ello permite que, en la práctica, el trabajador tenga la debida certeza de todas las funciones que le corresponde realizar.

Del tenor de la multa cursada, aparece que la reclamada intenta reprochar la existencia de varias funciones (respecto de un cargo que no se menciona) que son diversas, aplicables a un mismo puesto de trabajo y ello, en perjuicio de los trabajadores mencionados en la multa, lo que resulta equivocado, pues conforme se advierte de los contratos de trabajo, en estos se especifican todas las funciones que son principales y, asimismo, se describen en forma clara y detallada, todas aquellas que son complementarias, que pueden ser realizadas por el trabajador que detenta el determinado cargo en cuanto tengan una estricta relación y una necesaria complementariedad con su función principal, lo que no denota la infracción normativa por la cual fue sancionada, ya que, las funciones complementarias (y/o alternativas) que se especifican en los contratos de trabajo, van vinculadas estrictamente con cada uno de los procesos internos de la tienda y, únicamente en aquella parte del proceso para la cual el trabajador presta sus funciones. En este caso, no existen cláusulas genéricas o amplias respecto de las funciones de sus operadores, pues las labores que les corresponden y que se encuentran precisamente determinadas en los respectivos contratos de trabajo, se circunscriben a cada una de las áreas de trabajo que tiene cada trabajador, no existiendo infracción al artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, la multa incurre en error de hecho.

En subsidio, alega que la multa reclamada es desproporcionada, debiendo ser rebajada al mínimo legal, pues el fiscalizador aplicó la multa en el máximo legal, conforme a las instrucciones entregadas en el Tipificador Infraccional, en el que se contemplan en abstracto las posibles infracciones que pueden cometer los empleadores, y



se les asigna, nuevamente en abstracto, un valor a cada multa. Sin embargo, con dicho actuar infringe el principio de proporcionalidad, insistiendo en que se ha visto expuesta a más de 230 fiscalizaciones sucesivas, en sus diferentes sucursales a lo largo del país, durante los meses de junio y julio de 2022, a causa de la existencia de una supuesta infracción al artículo 10 N°3 del Código del ramo, en relación a los cargos de operador de sala, operador de tienda y operador de producción, aplicándose en cada una de las multas cursadas por el mismo motivo, el máximo legal posible, no obstante que la señalada autoridad administrativa tiene perfecto conocimiento de la existencia de aquellas fiscalizaciones sucesivas y simultáneas, resultando clara la infracción al principio de proporcionalidad, pues, además, no existe proporción alguna entre la gravedad de la conducta y el quantum de la sanción impuesta

SEGUNDO: En audiencia única de contestación, conciliación y prueba, celebrada con fecha 17 y 23 de agosto de 2022, a la que concurren ambas partes, conferido el traslado legal, la INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO ORIENTE, contesta, solicitando el total rechazo de la reclamación, con costas.

Reconoce haber cursado la multa N°1901/22/33, con fecha 04 de julio de 2022, por los hechos y respecto de los trabajadores que en ella se individualizan, refiriendo que la reclamante, en relación a cargos disímiles, que cumplen funciones diversas de acuerdo a la naturaleza de los servicios, los enmarcó en un solo cargo común, circunstancia que fue denunciada por la organización sindical, señalando que los diversos cargos contratados en la empresa, hoy se denominan “operador de tienda”, lo que motivó el inicio de un procedimiento de fiscalización, constatándose, de los contratos y anexos, y la declaración de 3 trabajadores, que los nuevos cargos escriturados, contiene una serie de funciones -que se detallan en el informe de fiscalización- repitiendo en todos ellos, que el cargo comprende “todas las acciones que conlleva la operación del local”, incluyendo la atención y asistencia de clientes, venta, reposición, traslado y eliminación de productos, aseo, orden, retiro y cambio de mermas, recepción, inventario, preparación, envasado de todo tipo de productos o mercaderías perecibles y no perecibles, hornear, preparar, clasificar, refrigerar todo tipo de productos perecibles, mantener las instalaciones en perfectas condiciones de orden y limpieza, cambiar precios y recepcionar mercaderías”, y, consultados los trabajadores, cuyas declaraciones constan en el informe, el fiscalizador constató que cumplían el cargo de reponedores, funciones que desempeñaban desde hace varios años, incluyéndose, en el nuevo contrato, un cúmulo de labores que no desempeñaban con anterioridad.

De esta manera, refiere que la reclamante pretende establecer un cargo poli o multifuncional, que por ejemplo, le permitiría ejecutar reemplazos en huelga, distribuyendo trabajadores conforme a su criterio, además cubrir las ausencias de trabajadores, modificando a su libre elección quien pasará a desempeñar esas funciones, afectando el deber de seguridad consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo, pues el empleador debe informar de los riesgos laborales, a que se ve expuesto el



trabajador de acuerdo a las funciones contratadas, destacando que la distintas funciones se exponen a distintos riesgos -cortar carne, hornear-, lo que no resulta posible, afectándose lo establecido en el N°3 del artículo 10 del Código del Trabajo, ya que no basta especificar las distintas labores que realizará el trabajador, si con ello se produce una alteración de la naturaleza misma de los servicios, norma que se encuentra en íntima relación con otras contenidas en el ordenamiento laboral, que debe ser interpretado como un todo.

Respecto a la transgresión del principio non bis in ídem, que reprocha la reclamante, hace presente que no indica cuáles son las multas que generan esta situación, refiriéndose únicamente al procedimiento tramitado en causa RIT I-132-2 ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en que se reclama respecto del ordinario N°503, que sirve de sustento al proceso de fiscalización desarrollado a nivel nacional, y por ello, se trata de distintos procedimientos, iniciado por una reiteración de la infracción, constatada en distintos centros de costo de la empresa, no pudiendo pretender que se trate de hechos distintos, destacando que la reclamante es una empresa multinacional, que ocupa más de 7.900 trabajadores, de manera que una sanción por aproximadamente \$3.000.000.-, difícilmente puede afectar su patrimonio, lo que por otra parte, demuestra una posición contumaz, al mantener la modificación del contrato que contiene un criterio que altera la naturaleza de los servicios.

Continúa señalando que la resolución de multa, es clara en su fundamentación, al desprenderse claramente de su tenor, que en los contratos encomendó a los trabajadores en ella individualizados, cumplir múltiples funciones de distinta naturaleza, transgrediendo lo establecido en el N°3 del artículo 10. Tampoco se verifica error de hecho en los términos que plantea la empresa, pues la resolución señala cuales son las funciones, quienes son los trabajadores, y la forma en que se constata la infracción, que además concuerda con el informe de fiscalización, en cuanto señala los documentos que tuvo a la vista y su fecha de suscripción.

En relación al exceso de facultades con que habría actuado su representada, sostiene que la norma que regula al servicio que representa y determina sus atribuciones, forma parte del orden público laboral, no pudiendo ser atendida en cuanto pretende que por incluir la funciones en un anexo de contrato, está cumpliendo con la normativa pertinente, no se verificaría infracción, pues admitirlo podría importar incluir en el contrato individual, que, por ejemplo, una trabajadora no tendría derecho a sala cuna, y con ello privar a su representada de la posibilidad de fiscalizar ese derecho, de manera que, no basta que el trabajador suscriba un anexo, en que se incluyan multiplicidad de funciones, si ello transgrede el artículo 10, norma que forma parte del orden público laboral, que comprende la irrenunciabilidad de los derechos establecidos por las leyes laborales, que consagra el artículo 5 del Código del Trabajo.

Finalmente, respecto al principio de proporcionalidad, que sustenta la solicitud de rebaja planteada por la reclamante, sostiene que la multa fue cursada en base a su



gravedad, por la materia que afecta, reiteración y tamaño de la empresa, insistiendo en que, ocupa a más de 7.000 trabajadores a nivel nacional.

Fracasado el llamado a conciliación, con el acuerdo de las partes, se estableció como hecho pacífico el siguiente:

1. Que la reclamada cursó a la reclamante la multa N°1901/22/33, con fecha 04 de julio de 2022, por no especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios respecto de los trabajadores que se individualizan, por lo impreciso de lo expuesto, no existir certeza jurídica de la prestación de servicios según el detalle que refiere, respecto de las fechas de firma de contratos y anexos que se especifican en la resolución.

Luego, se recibió la causa a prueba, estableciéndose como hechos controvertidos, los siguientes:

1. Circunstancias en que se realizó el procedimiento de fiscalización que dio origen a la multa reclamada.
2. Efectividad de haber incurrido la reclamada en un error de hecho al cursar la sanción. Circunstancias.
3. Efectividad de concurrir los presupuestos del principio non bis in ídem respecto de la multa reclamada. Circunstancias.
4. Procedencia de la rebaja solicitada según lo planteado en la demanda.

En apoyo de sus alegaciones, las partes incorporaron la documental que se individualiza en el acta de audiencia, rindiendo la demandante la testimonial de Simón Alejandro González Rioseco, cuya declaración consta en el registro de audio.

TERCERO: Conforme quedó establecido en audiencia única, la acción se dirige en contra de la resolución N°1901/22/33, de 04 de julio de 2022, cursada por “no especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios,” respecto de los trabajadores que individualiza, al ser (para todos los casos) impreciso lo expuesto y no existir certeza jurídica de la prestación de servicios, al establecer que sus funciones comprenden “todas las acciones que conlleva la operación del local esto es 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 que corresponda”, según los anexos suscritos en las fechas que detalla, y constituye infracción a lo establecido en el N°3 del artículo 10 del Código del Trabajo, sustentando la reclamante, la solicitud de dejarla sin efecto o se rebaje en el máximo legal, en la transgresión al principio non bis in ídem, error de derecho y de hecho, falta de fundamentación, extralimitación en las facultades de la reclamada e incumplimiento del principio de proporcionalidad.



CUARTO: Respecto a la primera alegación, relacionada con la vulneración al principio de “non bis in ídem”, que se sustenta por la reclamante en que, mediante Ordinario N°503, que erradamente concluye que su representada incumple lo establecido en el N°3 del artículo 10 del Código del Trabajo, la Dirección del Trabajo, llevó a cabo, a través de sus Inspecciones, más de 230 fiscalizaciones a nivel nacional, respecto del mismo hecho y fundamento jurídico que se suscita en este reclamo, en relación a los cargos de “operador de sala, operador de tienda y operador de producción”, cursándose múltiples multas, lo que evidencia una infracción al principio señalado, pues, el mismo sujeto activo sancionador, actuando a través de sus Inspecciones, producto del Ordinario individualizado, ha sancionado en múltiples ocasiones a su representada (mismo sujeto pasivo) por el mismo hecho (supuestamente, no especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios) y fundamento o norma infringida, variando única y exclusivamente los trabajadores y el local fiscalizado.

Al respecto, conviene considerar que conforme al principio que estima transgredido la empresa, con arreglo al cual una persona no puede ser procesada ni condenada dos veces por un mismo hecho, la circunstancia de tratarse de la misma identidad del sujeto sancionado y la identidad de la sanción aplicada, no satisface la exigencia necesaria para estimar que, en la especie concurre la identidad requerida por el principio invocado, desde que, en este caso, de acuerdo a las resoluciones de multa acompañadas al juicio (129), aun cuando el libelo, según hace ver la reclamada, no especifique las multas que generan la transgresión del principio en cuestión, se refieren a infracciones sancionadas respecto de trabajadores que prestan servicios en locales diversos, todos los cuales se encuentran vinculados con la empresa (empleador) a través de un contrato individual de trabajo, personalísimo por lo demás, de manera que la identidad de sujetos, esencial para aplicar el principio en cuestión, no se verifica.

Resulta también oportuno consignar que, la empresa explota su giro, mediante una pluralidad de locales comerciales individuales, extendidos a lo largo del país, ubicados, en algunos casos, en una misma ciudad, cada uno de los cuales, en cuanto al vínculo laboral, actúa como ente individual respecto de los dependientes de otros locales, pues, las facultades reconocidas al empleador, se ejercen por uno de sus representantes, con total autonomía respecto de los otros locales. Así, al constituirse el fiscalizador en el local de Avenida Santa María N°6940, comuna de Vitacura, según consta en el informe de exposición, constatando los hechos que constituyen infracción, respecto de los trabajadores que en la resolución se individualizan y aplicando la sanción que se reclama, sólo actuó, de acuerdo al imperativo legal de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral, dentro del ámbito de su competencia y de acuerdo a sus facultades.

Por otra parte, acoger el planteamiento de la empresa importaría, no solo privar al ente administrativo del objeto esencial de su existencia, pues se estaría limitando cuantitativamente sus labores de fiscalización (un local de la cadena de supermercados), y



por otra, bastaría que el empleador, bajo esta premisa, cumpliera la legislación laboral o fuere sancionado por su inobservancia, en uno de sus centros de explotación económica, quedando, en uno y otro caso, entregado a su arbitrio el cumplimiento de la normativa laboral respecto de los trabajadores de los restantes locales de su propiedad, circunstancia que aparece contraria a los principios que inspiran el Derecho Laboral, contenidos en la legislación del trabajo, y cuya observancia corresponde vigilar a la Dirección del Trabajo.

QUINTO: Seguidamente, respecto a la inhabilitación que reprocha debió operar por parte de la reclamada, ante la judicialización de la materia contenida en el Ordinario N°503, que origina la fiscalización que concluye con la aplicación de la multa reclamada, si bien es cierto que, en causa RIT I-132-2022, tramitada ante el Primer Juzgado del Trabajo de esta ciudad, tenida a la vista a solicitud de la empresa, se discute la legalidad de la decisión contenida en el ordinario citado -no existiendo pronunciamiento firme-, se constata en la activación de fiscalización e informe de exposición, que esta se inicia de oficio, en base a la Circular N°29, conforme cita el descriptor de la denuncia, cuyo antecedente es el ordinario cuestionado, instruyendo, en uso de las facultades contenidas en el artículo 5 del DFL N°2 de 1967, la realización de un programa de fiscalización a los locales de la reclamante, no verificándose, de acuerdo a la normativa que rige la Dirección del Trabajo, precisamente por corresponderle “velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República”, que la Inspección del Trabajo haya debido inhabilitarse de efectuar la fiscalización encomendada, por encontrarse judicializado el ordinario que se pronuncia sobre la legalidad de la cláusula contenida en los contratos y anexos de los operadores de tienda.

SEXTO: En relación a la falta de legalidad del procedimiento de fiscalización que la reclamante acusa, basta para descartar que el funcionario administrativo no haya concurrido a la a la instalación del lugar de trabajo y que no haya dado cumplimiento al principio de bilateralidad, que se estiman incumplidas, la declaración del testigo Simón González Rioseco, Inspector del Trabajo, quien declarando a solicitud de la reclamante -cuyos dicho se sustentan en el informe de exposición acompañado a causa-, luego de explicar que, de acuerdo al instructivo pertinente, la fiscalizaciones pueden realizarse 100% remotas, en terreno o en una modalidad híbrida, sostiene haberse apersonado en el local de la empresa ubicado en Avenida Santa María N°6940, comuna de Vitacura -según se acredita en la notificación de inicio de fiscalización-, en el marco de un programa nacional, que instruyó la fiscalización de distintas sucursales de la reclamante, entrevistándose con el representante de la empresa -Beatriz Contreras SS.PP.-, suscribiendo el acta de notificación de inicio de fiscalización, requerimiento de documentación y citación, a quien le fue solicitado el comprobante de pago planilla mutual, del mes de mayo de 2022, contratos y anexos, registro de asistencia desde el mes de enero de 2021 hasta mayo de 2022 de los trabajadores que en el formulario se individualizan, de acuerdo a lo cual, de no haber entrevistado al representante de la



empresa, mal pudo el funcionario administrativo tener acceso a la documentación laboral que requería para efectuar la labores de fiscalización encomendadas, y recibir la declaración de Claudia Bustamante Fuentes y Jacob Caucahuan Demuleo, el mismo día de inicio del procedimiento (28 de junio de 2022) que se adjuntan en la documental aportada por la reclamada.

Asimismo, el reproche consistente en la manifiesta vaguedad y falta de precisión de la resolución, que según indica, da lugar a dudas e incertidumbre a su representada, al no entender la conducta que se sanciona, sin mencionar el cargo ni el motivo por el cual las funciones de los trabajadores no tendrían la especificidad suficiente, además de no haber impedido la vaguedad e imprecisión que reclama, el legítimo ejercicio de la presente reclamación, tampoco se evidencia en la descripción de la conducta que constituye infracción, la que resulta clara en señalar que el cargo que los trabajadores desempeñan importa desarrollar las labores que se detallan en la cláusula que se inserta, en relación a la operación del local, sin que por lo demás se constate, que la reclamada haya excedido sus facultades, calificando jurídicamente la cláusula del contrato que contiene la funciones de los trabajadores individualizados en la resolución, pues, tuvo a la vista los contratos de trabajo y anexos de José Bañares Artiaga, Jacob Caucahuan Demuleo y Luis Gómez Gómez -digitalmente acompañados a esta causa- de acuerdo a los cuales se constata transcrita en los mismos términos en que se contiene en los instrumentos considerados por el fiscalizador.

SÉPTIMO: En directa relación con la falta de tipicidad y la procedencia de la multa, en que se funda el error de hecho, la cláusula que genera la aplicación de la sanción, contenida en los contratos individuales y anexos, según el caso, de los trabajadores aludidos en la resolución, contempla como funciones del cargo “operador de tienda”, *“todas las acciones que conlleva la operación del local, esto es 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 que corresponda”*, señalando a continuación, *“El Trabajador en el desempeño de su cargo, y sin perjuicio de las funciones y obligaciones que sean propias o inherentes a su ejercicio, así como aquellas funciones que se encuentren señaladas en los reglamentos, políticas y/o instrucciones que a su respecto le imparta la empresa. Deberá ejecutarlas en forma alternativa o complementaria una de otras, sin que importe un menoscabo para el trabajador. Las funciones señaladas en los incisos anteriores se realizarán en las siguientes secciones del establecimiento: Abarrotes, Reposición de Mercaderías, 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 y otras de similar naturaleza”.*

OCTAVO: Para determinar si la cláusula transcrita, infringe lo establecido en el N°3 del artículo 10 del Código del Trabajo, que al efecto dispone: “El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones... N°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”, pertinente resulta atender a los dictámenes pronunciados por la Dirección del Trabajo en relación a esta disposición -incorporado por la ley 19.759, el 27 de septiembre de 2001-, en particular, el N°2.702/66 (10 de julio de 2003), que para la expresión “funciones específicas”, expresa que se trata de “aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que las caracteriza y distingue de otras labores”, y por “funciones alternativas”, dos o más funciones específicamente convenidas, que pueden realizarse unas luego otras, repitiéndose sucesivamente, y por “funciones complementarias” aquellas que, estando expresamente convenidas, sirven para complementar o perfeccionar la o las funciones específicamente encomendadas.

Por otra parte, el dictamen 2.703/042 de 19 de mayo de 2016, refiere que el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a efectuar para el respectivo empleador, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, puesto que de acuerdo con el artículo 1.546 del Código Civil, todo contrato debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre le pertenecen, y los Dictámenes N°2.302/129 (03 de mayo de 1999) N°1.115/57 (25 de febrero de 1994) y N°4.510/214, (05 de agosto de 1994), indican que la finalidad o intención del legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la naturaleza de los servicios fue la de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, puesto que, a través de dicha exigencia, el dependiente conoce la labor específica que debe cumplir, y el empleador los servicios que le requerirá, propósito éste que se cumple si la determinación de los mismos se hace en los términos concretos señalados precedentemente.

NOVENO: Analizado el tenor de la cláusula, a la luz de los dictámenes citados, se advierte con claridad que infringe la norma contenida en el N°3 del artículo 10 del Código del Trabajo, al disponer, con excesivo detalle y diversidad, las labores que en calidad de operador de tienda deberá realizar el trabajador (*“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*



*repcionar mercadería*”) que, precisamente por su amplitud permite, atento señala la cláusula en análisis que, estas puedan ser desempeñadas en cualquiera de las secciones del supermercado (*“abarrotes, reposición de mercaderías, 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 y otras de similar naturaleza*”), y que de acuerdo a los términos en que se encuentra pactada, más bien parece que las funciones que el dependiente cumplirá, quedan entregadas a la discrecionalidad del empleador, pudiendo, en tal contexto, según sostiene la reclamada, alterar las funciones de sus trabajadores sin mayor justificación que lo pactado en los contratos y anexos, para cubrir las ausencias de sus trabajadores y reemplazarlos durante la huelga, contraviniendo así la certeza y seguridad en la relación laboral, pretendida garantizar mediante la inclusión de la “determinación de la naturaleza de los servicios” como cláusula mínima en el contrato individual.

DÉCIMO: Del mismo modo, la cláusula en disputa, aunque contiene “dos o más funciones específicas”, no cumple con el parámetro de tratarse que sean estas “alternativas o complementarias”, pues, sin perjuicio de no señalarlo expresamente el N°3 del artículo 10, requiere se trate de funciones que, de acuerdo a su naturaleza, complementen o perfeccionen la o las funciones específicamente encomendadas, resultando en esta caso, del todo disímiles en su naturaleza, desde que el operador de tienda puede encontrarse en un momento durante su jornada, realizando labores de atención a clientes, para luego ser llamado a preparar productos en el área de panadería, y entretanto o al día siguiente, siempre en calidad de operador de tienda, desempeñarse en el sector de carnicería, sin que, al menos en esta instancia, haya sido demostrado que recibió las capacitaciones, elementos de protección e información sobre los riesgos que entraña cada labor, del todo necesarios para prestar dichos servicios.

UNDÉCIMO: A mayor abundamiento, examinado el ejemplar de Reglamento Interno de la reclamante, en este no consta se hubiere creado una nueva estructura de cargos en la empresa, distinguiendo las labores específicas del operador de tienda, del operador de producción (vinculado al funcionamiento de maquinarias críticas como hornos, cortadoras de cecinas) y del operador de sala de ventas (atención del cliente en el proceso de compra, vender, cobrar y recibir dineros), conteniendo la descripción de funciones específicas que a cada uno le corresponde realizar en razón del cargo contratado, y que de acuerdo a lo señalado por la empresa, se consideran en la cláusula contenida en sus contratos individuales o anexos (*“atender o asistir al cliente en su compra”, “hornear, preparar, clasificar, refrigerar todo tipo de productos perecibles”*), en cualquiera de las áreas en ella señaladas.

DUODÉCIMO: Cabe también tener presente que, las estipulaciones que debe contener el contrato de trabajo, señaladas en el artículo 10, son las mínimas (“a lo menos”) y se justifican en la evidente certeza que requiere el trabajador en aspectos esenciales en la relación laboral, y en particular, los servicios contratados y que se



compromete a desempeñar, constituye un elemento esencial del contrato de trabajo, según se desprende de la propia definición que entrega el 7 del Código del Trabajo, y que debe ser interpretado en armonía con otras normas contenidas en el ordenamiento laboral que constituye un todo, construido sobre la base de los principios que lo inspiran. Así, entre otras materias, el deber de seguridad que sobre el empleador pesa, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 184, lo obliga a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de seguridad en las faenas, se concreta precisamente en relación a las funciones contratadas y efectivamente desempeñadas por el trabajador, la posibilidad de poner término a los servicios por parte del empleador por algunas de las causales contenidas en el artículo 160 (falta de probidad, abandono del trabajo, incumplimiento grave), el reemplazo de trabajadores en huelga, determinación de servicios mínimos y equipos de emergencia, jornada de trabajo y descansos, se relacionan directamente con las funciones contratadas, de manera que el exigencia contenida en el N°3 del artículo 10 con carácter esencial, respecto de la determinación de las funciones, se establece en beneficio del trabajador para evitar arbitrariedades. De esta manera, a primera vista la cláusula cumple con especificar las labores de los operadores de tienda, sin embargo, lo hace con excesiva amplitud en cuanto a su naturaleza, no apareciendo con la claridad y certeza requerida, las labores específicas que a estos trabajadores les corresponderá desarrollar.

DECIMOTERCERO: En base a lo razonado, teniendo además presente que, los hechos consignados por el fiscalizador actuante, se encuentran amparados por una presunción legal de veracidad, que la reclamante no ha podido desvirtuar, no verificándose los argumentos en que sustenta la solicitud de rebaja, tratándose de una gran empresa -ocupa a 7.986 trabajadores-, y considerada grave la infracción constatada, el reclamo deberá ser desestimado en su integridad.

DECIMOCUARTO: Que, la prueba analizada lo ha sido en conformidad a las reglas de la sana crítica, y la restante rendida en nada altera las conclusiones a las que se ha arribado.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 10, 11, 446, 425, 503, 506 del Código del Trabajo, artículos 1, 5 y 23 del DFL N°2, y demás normas pertinentes, se declara:

- I. Que, se RECHAZA el reclamo intentado por RENDIC HERMANOS S.A., en contra de la INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO ORIENTE, declarándose que la resolución N°1901/22/33, de 04 de julio de 2022, se encuentra pronunciada conforme a derecho.
- II. Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

**RIT : I-229-2022.-**

**RUC : 22-4-0417414-6.-**



Pronunciada por Marcela Solar Catalán, Juez titular de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



A contar del 03 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>