

En Santiago, a veintinueve de agosto del año dos mil veintidós,

VISTOS,

Que, a folio 1 comparece RENDIC HERMANOS S.A., rol único tributario N°81.537.600-5, representada legalmente por PAULA ANDREA CORONEL KURTE, cédula de identidad N°12.162.550-8, ambos con domicilio para estos efectos en Avenida Pedro Fontova N°7626, comuna de Huechuraba, región Metropolitana, quien deduce reclamo en contra de resolución de multa dictada por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago norte (en adelante también ICT Santiago Norte o simplemente ICT), representada por GLORIA ALEJANDRA FUENTES RIQUELME, ambos domiciliados en San Antonio N°427, piso 6, comuna de Santiago, región Metropolitana.

Funda su reclamo en que la ICT Santiago norte impuso una sanción equivalente a 60 Unidades Tributarias Mensuales (en adelante también UTM), equivalentes a \$3.453.420.- (Tres millones cuatrocientos cincuenta y tres mil cuatrocientos veinte pesos) mediante resolución N°1859/22/49 de fecha 23 de junio de 2022 y notificada el 4 de julio de 2022. El contenido de la multa es el siguiente:

“NO ESPECIFICAR EN EL CONTRATO DE TRABAJO LA DETERMINACIÓN PRECISA DE LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS, LO ANTERIOR EN RELACIÓN LA SUSCRIPCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO DE CARGOS DENOMINADOS OPERADOR DE PRODUCCIÓN, OPERADOR DE SALA DE VENTAS Y OPERADOR DE TIENDA, LOS CUALES EN SUS FUNCIONES SE ESTABLECEN CLAUSULAS GENÉRICAS O AMPLIAS QUE PODRÍAN DEJAR AL ARBITRIO DEL EMPLEADOR LAS LABORES A DESARROLLAR O BIEN LAS FUNCIONES A DESARROLLAR, SEGÚN SIGUIENTE DETALLE: OPERADOR DE PRODUCCIÓN: EL CARGO COMPRENDE TODAS LAS ACCIONES QUE CONLLEVA LA OPERACIÓN DEL LOCAL ESTO ES ATENDER O ASISTIR EN SU COMPRA A CLIENTES; REPONER, TRASLADAR, ELIMINAR PRODUCTOS; DESECHAR, ASEAR, ORDENAR, RETIRAR Y CAMBIAR MERMAS; RECEPCIONAR, INVENTARIAR, PREPARAR, PESAR, CORTAR, ENVASAR Y/O GUARDAR TODO TIPO DE PRODUCTOS O MERCADERÍAS PERECIBLES Y NO PERECIBLES;



HORNEAR, CORTAR, TROZAR, MOLER, PREPARAR, DESGRASAR, 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 MERCADERÍA EN CASOS QUE CORRESPONDA. LO ANTERIOR, CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES DON BENJAMIN SAN MARTÍN ESPINOZA, CI. 21.021.550-6; DOÑA CARMEN SANTANA, CI9.177.763-0; DOÑA LUISA VERGARA, CI. 7.846.370-8; DOÑA MARIANELA PEREZ, CI 15.367.090-0; DOÑA PAOLA VALLADARES, CI 13.490.429-1 Y DOÑA ALEJANDRA BENITEZ, CI 17.340.594-4. OPERADOR DE TIENDA: 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 MERCADERÍA EN CASOS QUE CORRESPONDA, CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES DON PATRICIO ARENAS, CI11.108.357-6; DON MANUEL SALAZAR, CI 10.332.590-0 Y DON KEVIN VARGAS CASTRO, CI 18.462.664-0. OPERADOR DE SALA DE VENTAS: EL CARGO COMPRENDE TODAS LAS ACCIONES QUE CONLLEVA LA OPERACIÓN DEL LOCAL ESTO ES ATENDER O ASISTIR AL CLIENTE EN SU COMPRA A CLIENTES; VENDER, COBRAR, RECEPCIONAR DINEROS, 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 MERCADERÍA EN CASOS QUE CORRESPONDA, CON RESPECTO A LA TRABAJADORA DOÑA YANNIS ORELLANA, CI 19.752.476-6”.

Señala que la resolución de multa que se impugna determinó que, con los hechos constatados, se configuraba una infracción al art 10 N°3 del Código del Trabajo. Al respecto, alega la existencia de errores de hecho y derecho en la resolución.

Inicia sus cuestionamientos señalando que la fiscalización se enmarca en un proceso iniciado por el ordinario N°503 de 30 de marzo de 2022, dictado por la Dirección del Trabajo, documento que concluyó que la reclamante ha infringido el art 10 N°3 del Código del Trabajo, respecto de los contratos de trabajo y funciones que se señalan. Afirma que, debido a ello ha sido objeto de múltiples fiscalizaciones (más de 230), siempre por la misma causal, dirigidas en contra de la empresa y variando solo el local y trabajadores afectados. Indica que con lo expuesto se vulnera el principio de *non bis in idem* al haberse cursado diversas infracciones que se fundan en los mismos hechos ya sancionados, en contra del mismo sujeto y con idéntico fundamento jurídico

Adicionalmente, señala que la Inspección del Trabajo debía inhabilitarse de efectuar la fiscalización respecto del asunto debatido, dado que el ordinario N°503, fundamento de las infracciones, fue impugnado por la empresa ante tribunales laborales, encontrándose a la fecha del reclamo pendiente de fallo. Por ello, existiendo un asunto pendiente de resolución judicial, correspondía la abstención por parte del organismo estatal.

Acusa faltas al principio de legalidad en el procedimiento, configuradas por vulneración al principio de tipicidad y al manual de procedimiento de la reclamada, al no haberse efectuado el procedimiento otorgando la posibilidad de ejercicio del derecho a defensa de la reclamante. Afirma, en este mismo sentido, que no se cumplió el



procedimiento, ya que no se entrevistó a trabajadores ni se efectuó visita inspectiva, conforme a lo que dispone el respectivo manual.

Señala que existió una extralimitación de las facultades por parte de la reclamada al interpretar el contrato. Indica que la Inspección solo puede fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral respecto de cláusula indubitadas, sin interpretarlas, lo que claramente no ocurre en el presente caso, pues para determinar que la cláusula no se ajustaba a lo dispuesto en el art. 10 N°3 del Código del Trabajo debió efectuar una interpretación.

Alega la existencia de un error de hecho, ya que afirma que no existe la infracción que se pretende imputar. Al respecto, para explicar por que no se configura la infracción, afirma que la naturaleza de los servicios de los trabajadores y una descripción clara y suficiente de las funciones se encuentra presente en los contratos de trabajo analizados por el ente fiscalizador. En este sentido, describe la organización operativa de la empresa reclamante e indica que, debido a la declaración de empresa esencial durante la pandemia se hizo necesario el desarrollo de un sistema de trabajo y operación de las tiendas donde los trabajadores tuvieran mayor conocimiento de las funciones del supermercado y un mayor dinamismo en el desarrollo de su trabajo. Por ello se modificaron cargos existentes manteniéndose la especificidad y naturaleza, pero logrando un mayor dinamismo en sus tareas. Sostiene que se implementó esta nueva organización operativa con el objeto de poder contar con trabajadores que pudiesen prestar servicios en distintos sectores de las tiendas. Da cuenta de los cargos de operador de producción, operador de sala de ventas y operador de tienda, señalando las funciones pactadas en sus contratos y concluye respecto de ellas que no existen cláusulas genéricas o amplias respecto de las funciones que les corresponde.

Con lo anterior, sostiene que no existe infracción al artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, pues existe una descripción completo y suficiente de las labores principales del puesto de trabajo como aquellas complementarios y/o alternativas.

En subsidio solicita que la multa sea rebajada al mínimo legal debido a que la infracción sería desproporcionada, dado que se aplicó el monto máximo permitido respecto de la infracción cometida, en relación con el tamaño de la empresa fiscalizada.



Solicita en definitiva que, conforme a lo expuesto, se deje sin efecto la multa o en subsidio se rebaje al mínimo legal, con condena en costas a la reclamada.

A folio 08 consta la notificación y a folio 10 la citación a audiencia única.

La reclamada contestó en audiencia única. Inició su intervención señalando negar todo lo indicado en la demanda, salvo lo expresamente admitido. Da cuenta de los hechos que originan la fiscalización que dieron lugar a la resolución de multa impugnada, e indica que se trata de una fiscalización de oficio instruida en la circular N°29 de 2022. En ella se ordena revisar los contratos y adecuaciones de contratos del cargo “operador de tienda” para verificar si cumplen con lo dispuesto en el art 10 del Código del Trabajo. Afirma que la fiscalizadora concurrió a la visita inspectiva, entrevistó a 3 trabajadores, se notificó al área de recursos humanos de la empresa reclamante y se solicitó la documentación pertinente, entre ellos los anexos y contratos de trabajo, los que fueron presentados por la Sra. Jessica Madariaga en las dependencias de la Inspección del Trabajo. Afirma que, del análisis de la documentación se constató que existen 6 trabajadores que cambiaron su puesto a operador de producción y que la descripción del cargo es amplia. El cargo de operador comprende todas las funciones de operación del local, se contienen funciones relativas a hornear, desengrasar, atender clientes, mantener funciones de limpieza, etc. Se indican además otras funciones en la cláusula siguiente que se establecen como una cláusula esencial con funciones no taxativas, enumerando una amplia gama de obligaciones, como puntualidad, horarios, atención al cliente, traslado de mercadería, manipulación de hornos y destaca que se indica que, en el desempeño de cargo el trabajador esta obligado a ceñirse a las instrucciones y ejecutar todas las labores encomendadas, aunque no sean las señaladas expresamente, o cualquier otro trabajo encomendado por sus superiores.

En el informe la fiscalizadora da cuenta de que ocurre lo mismo con los operadores de sala de ventas y operador tienda. Haciendo referencia al Ord. N°503 de fecha 30 de marzo de 2022, se determina que esta formulación no se ajusta a derecho. Las cláusulas genéricas o amplias dejan al arbitrio del emperador las funciones. Señala la fiscalizadora



que la determinación de los servicios debe establecer de forma clara y precisa las funciones a prestar por los trabajadores.

Conforme a lo expuesto, se cursó multa a la reclamante, que señala como hechos constatados la no especificación de la naturaleza de los servicios y el establecimiento de cláusulas genéricas o amplias, infringiéndose el art 10 N°3 del Código del Trabajo. Señala que todos los hechos constatados gozan de presunción legal de veracidad conforme al art 23 del D.F.L. N°2 de 1963.

En cuanto a la infracción al *non bis in idem*, sostiene que la definición de este principio dada por la jurisprudencia dice relación con la imposibilidad de juzgar dos veces por los mismos hechos, debiendo existir identidad de hechos, sujeto y fundamentos. Señala que la alegación de la reclamante esta formulada en hechos genéricos e indeterminados. Solo señala que se incurre en el vicio sin señalar cuales son las multas por las que se incurre en este vicio, y tampoco indica cual multa debe subsistir. Esta infracción hace referencia a un defecto formal, no a que no se produjo el vicio

Adicionalmente señala que la actora en su presentación indica que los hechos no son los mismos, pues no se trata de los mismos trabajadores ni locales. Lo que se pretende sostener es que por el hecho de sancionarse una vez a una empresa por una infracción no puede sancionarse a la misma empresa por hechos iguales en otras tiendas o sucursales.

Respecto al deber de inhabilitación relativa al pronunciamiento de los tribunales respecto del Ord. N°503, en causa RIT I.-122-2022, sostiene que no existe obligación de inhabilitarse, pues el art 54 del D.F.L. N°2 al referirse a las facultades del Director, se permite fijar la interpretación de la ley, salvo en casos a que este sometido a conocimiento de tribunales. No ocurre ello en el caso, pues no se ha efectuado una nueva interpretación. En las facultades de la Inspección del Trabajo se encuentra la obligación de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral

En lo relativo al error de hecho, denunciado, indica que la reclamante alega dos asuntos, el primero la existencia de vicios y en segundo término la extralimitación. En cuanto a los vicios, indica que existe confusión de conceptos. Indica que se alega falta de



tipicidad, la existencia de una obligación que debe ser cumplida y el cumplimiento de la normativa determinada. Esto no tiene relación con vicios en el procedimiento. Niega que existiera fiscalización deficiente ya que se cumplió con procedimiento, con bilateralidad, se efectuó entrevista y visita. No existió deficiencias en fiscalización. En el caso en particular la materia a fiscalizar fue el cumplimiento al art 10 N°3, lo que corresponde fiscalizar son los contratos y anexos y ese es el análisis relevante, por lo que no se aprecia vicio alguno de parte de la fiscalizadora.

No compartiendo tal vicio, aun en el caso de que este existiera, solo implicaría sanciones internas pues el manual de procedimiento es para los fiscalizadores y no constituye un instrumento de rango legal con procedimiento exigible.

Respecto a la interpretación del contrato, es necesario señalar que no hay exceso de facultades, no se infringe principio de legalidad. Lo que hace la fiscalizadora no es interpretar la cláusula en concreto, sino que se revisó el documento y se analizó si cumple con lo señalado en el art. 10 N°3. Es decir, si la cláusula se subsume en lo dispuesto en la normativa legal. En este sentido, la Inspección del Trabajo tiene facultades de calificar jurídicamente los hechos constatados, y debe existir contraste entre hechos y normativa aplicable, por lo que es de la esencia de las labores la calificación jurídica de los hechos constatados. Lo que se verifica por la fiscalizadora es que los contratos contienen una descripción amplia, vaga y con falta de precisión, se indica que funcione no son taxativas, se señalan como funciones “todas las labores que conlleva la operación del local” y en la enumeración existe una gama amplia que va desde hornear, preparar, separar mercadería y mantener limpieza, lo que no se ajusta al art. 10 N°3 del Código del Trabajo, no existiendo certeza en el trabajador respecto de las funciones a realizar, quedando sujeto a lo que el empleador determine.

Señala que el art. 10 N°3 dispone que debe incluirse la naturaleza de los servicios. El dictamen N° 2702/66 del 10 de julio de 2003 señala que, las funciones específicas deben entenderse como las propias del trabajo, que caracteriza o distingue de otras labores y las alternativas se tratan de 2 o más funciones; mientras que las complementarias son las convenidas para complementar las funciones específicas. Ese es el límite del art 10 N°3, que en el caso no se cumple, pues como ya se explicó, las funciones contenidas en los documentos fiscalizados no comparten la misma naturaleza, ya que van desde atención al



cliente a preparación de mercadería y otras que resultan de materias variadas. Son cláusulas amplias sin otorgar certeza al trabajador

Hace presente que las facultades de administración se ven limitadas con los derechos de los trabajadores. No es posible que para efectos de obtener el cumplimiento de sus finalidades o metas el empleador someta a los trabajadores a realizar todas las funciones del supermercado. La propia demanda señala que este es el objetivo del empleador. La finalidad sería gestionar trabajadores que prestaran servicios en distintos sectores dentro de la tienda. sostiene que la interpretación del art 10 es compartida por jurisprudencia de tribunales superiores, como las Cortes de Apelaciones de Rancagua (roles 42-2022 y 772-2021) Temuco (rol 410-2021) y Copiapó (rol 153-2021)

En consecuencia, existiendo la infracción detectada, solicita que se mantenga la resolución de multa y se rechace el reclamo. En cuanto a solicitud subsidiaria indica que no se expresan elementos específicos que permitan dar cuenta de la errónea cuantificación del monto impuesto como multa, ni este excede el rango legal de la infracción, por lo que también solicita el rechazo de la petición subsidiaria, en ambos casos con condena en costas.

En la audiencia única se llamó a las partes a conciliación, la que no se produjo.

CONSIDERANDO,

PRIMERO: Que en audiencia única se fijó como hecho pacífico que la resolución N°1859/22/49 de fecha 23 de junio de 2022 dictada por la Inspección comunal del Trabajo Santiago Norte impuso una multa a la reclamante equivalente a 60 UTM.

En la misma audiencia se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos a probar los siguientes:

- 1- Existencia del error de hecho denunciado
- 2- Efectividad de existir otras multas por los mismos hechos



SEGUNDO: Que las partes rindieron la siguiente prueba;

A) Reclamante:

I. Documental:

1. Resolución de Multa N° 1859/22/49, de fecha 23 de junio de 2022.
2. Correo de fecha 04 de julio de 2022, enviado por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, a través de la casilla de correo nccictSantiagoNorte@dt.gob.cl a mi representada, a la casilla de correo dt.notifica.unimarc@unimarc.cl. Asunto: Informa término de fiscalización N° 1307/2022/1635 con multa administrativa.
3. Contrato de trabajo suscrito entre el Sr. Benjamín San Martín Espinoza, RUT 21.021.550-6. y Rendic Hermanos S.A., de fecha 08 de septiembre de 2020.
4. Anexo de contrato de trabajo suscrito entre la Sra. Carmen Alicia Santana Rogel, 9.177.763-0 y Rendic Hermanos S.A., de fecha 01 de julio de 2021.
5. Anexo de contrato de trabajo suscrito entre la Sra. Luisa Etelvina Vergara Gormaz, RUT 7.846.370-8 y Rendic Hermanos S.A., de fecha 01 de marzo de 2022.
6. Contrato de trabajo suscrito entre la Sra. Alejandra Benítez Mesías, RUT 17.340.594- 4 y Rendic Hermanos S.A., de fecha 05 de junio de 2020.
7. Anexo de contrato de trabajo suscrito entre el Sra. Marianela Del Carmen Perez Caniuqueo, RUT N° 15.367.090-0 y Rendic Hermanos S.A., de fecha 1° de julio de 2021.
8. Anexo de contrato de trabajo suscrito entre la Sra. Paola Valladares Cáceres, RUT 13.490.429-1 y Rendic Hermanos S.A., de fecha 01 de marzo de 2022.
9. Anexo de contrato de trabajo suscrito entre la Sra. Alejandra Viviana Benítez Mesías, RUT 17.340.594-4 y Rendic Hermanos S.A., de fecha 01 de agosto de 2021.



10. Anexo de contrato de trabajo suscrito entre el Sr. Patricio Leonel Arenas Carmona, RUT 11.108.357-6 y Rendic Hermanos S.A., de fecha 01 de julio de 2021.
11. Anexo de contrato de trabajo suscrito entre el Sr. Manuel Antonio Salazar Fernandez, RUT 10.332.590-0 y Rendic Hermanos S.A., de fecha 01 de julio de 2021.
12. Anexo de contrato de trabajo suscrito entre el Sr. Kevin Andrews Vargas Castro, RUT 18.462.664-0 y Rendic Hermanos S.A., de fecha 01 de julio de 2021.
13. Contrato de trabajo suscrito entre la Sra. Yannis Orellana Violante, RUT 19.752.476-6 y Rendic Hermanos S.A., de fecha 24 de mayo de 2021.
14. Ordinario N°503, emitido por la Dirección del Trabajo, de fecha 30 de marzo de 2022.
15. Circular N°29, emitida por la Dirección del Trabajo, de fecha 17 de mayo de 2022. Adjunta anexo.
16. Manual de Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo.
17. RIOHS de Rendic Hermanos S.A. Adjunta carta de fecha 14 de enero de 2020 enviada por Rendic Hermanos a la DT (envía copia de RIOHS)
18. Set de 129 multas, cursadas por diversas Inspecciones del Trabajo a diversos locales de la empresa Rendic Hermanos S.A., período de junio y julio 2022.
19. Acta N°1 Final de mediación solicitada Empresa Rendic hermanos S.A. y Federación Nacional de Sindicatos Unimarc. Folio mediación 08.03.2022-12, extendido por la Dirección del Trabajo, Centro de Conciliación y Mediación, región de Bío Bío
20. Tipificador de hechos infraccionales y Pauta para aplicar multas administrativas, 22 de julio de 2022, extendido por Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo.



21. Oficio remitido por la Dirección de trabajo, de fecha 11 de agosto de 2022 dirigido a Juzgado de Letras del Trabajo Los Ángeles, que contiene las fiscalizaciones realizadas por dicho servicio a la empresa Rendic Hermanos S.A., desde abril de 2020 al 11 de julio de 2022.

II. Exhibición de documentos: Se solicitó la exhibición de la carpeta investigativa y la resolución de multa impugnada, la que se dio por cumplida con la prueba acompañada por la reclamada.

III. Otros medios: Se solicitó tener a la vista la causa RIT I-132-2022 seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

B) Reclamada:

I. Documental:

1. Copia de Resolución de Multa N°1859/22/49, emitida por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, con fecha 23 de junio de 2022.
2. Copia de carátula de informe de fiscalización N°1635, con su documento anexo “Informe de Exposición”, de fecha 23 de junio de 2022.
3. Copia de notificación de inicio de procedimiento de fiscalización N°1635, de fecha 14 de junio de 2022.
4. Copia de notificación de requerimiento de documentación, de fiscalización N°1635, de fecha 14 de junio de 2022, junto a nómina de trabajadores.
5. Copia Ordinario N.º 503, de fecha 30 de marzo de 2022,
6. Copia de Circular N°29, de fecha 17 de mayo de 2022.
7. Copia contrato de trabajo de fecha 08 de septiembre de 2020, con descripción de cargo de Operador Producción.
8. Copia contrato de trabajo de fecha 24 de mayo de 2021, con descripción de cargo de Operador Sala Ventas



TERCERO: Que el reclamo se compone de diversas reclamaciones tanto de forma como de fondo. La primera de ellas dice relación con la vulneración al principio de *Non Bis In Idem*. Relacionado con ello se alega una infracción al deber de abstención, en relación con la existencia de un proceso pendiente de resolución en conocimiento de tribunales laborales. Luego se reclama vulneración al principio de legalidad y tipicidad, y finalmente se acusa la existencia de un error de hecho consistente en la inexistencia de la infracción.

Respecto al primer punto, sostiene que el principio del *Non bis in idem* se vería vulnerado al sancionar a la empresa en diversas ocasiones, por el mismo hecho, con el mismo fundamento jurídico, variando únicamente los trabajadores respecto de los cuales se refiere la infracción y el local donde se realiza la inspección. Para acreditar este hecho se acompañan diversas resoluciones de multas, que efectivamente sancionan a la reclamante por infringir el art 10 N°3 del CT en relación con el art. 506 del mismo cuerpo legal. Todas las multas son por el mismo monto de 60 UTM y fueron cursadas los meses de junio y julio del presente año.

En primer lugar, es necesario considerar que no existe una norma expresa que prohíba esta situación, por lo que el reclamo se refiere a la vulneración de un principio del derecho, que se desprendería de la aplicación del principio de legalidad y del derecho a un racional y justo procedimiento, ambos consagrados en la CPR. Para verificar si con los hechos acreditados efectivamente estamos ante la vulneración de este principio del derecho es necesario comprender a que se refiere dicho principio, considerando además que este es un principio del derecho penal que ha sido extrapolado y aplicado en materia de derecho administrativo sancionador, por lo que es procedente analizar su aplicabilidad y características. Al respecto se ha señalado que:

“En el ámbito penal el non bis in ídem proscribe la duplicidad de juzgamiento y de sanciones en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento. Se ha señalado que obedece a una “interpretación lógica, pues, como la ley ha de ser estricta (principio de certeza y taxatividad), necesariamente no se puede usar el mismo presupuesto para imponer más de una pena”. De esta manera, en principio,



no sería admisible que un mismo hecho se castigue con una sanción administrativa y una pena criminal. Para ello, el legislador debiera evitar superposiciones normativas disponiendo específicamente los ilícitos que serán exclusivamente sancionados con una pena penal. Con ello, se busca reconocer a este principio como una garantía propia de todo ordenamiento penal democrático, respetuoso de la dignidad personal y de los derechos que emanan de la naturaleza humana.

Por su parte, en el orden administrativo, es preciso efectuar ciertas precisiones. Si bien la doctrina y la jurisprudencia no discuten su aplicación, cabe destacar que ésta se produce por “regla general”. En efecto, se trata de un principio, que, a diferencia de los demás principios extrapolables a este ámbito, no admite matizaciones o adecuaciones, esto es, o se aplica o no se aplica, sin dar cabida a categorías intermedias. En este sentido, cabe recordar que en la primera sentencia emitida por nuestro Tribunal Constitucional sobre sanciones administrativas (STC Rol N.º 244-1996), indicó que los principios penales contemplados en la Constitución “han de aplicarse, por regla general, al derecho administrativo sancionador”, dado su común origen (...)” (Gómez González, Rosa (2017). El non bis in idem en el derecho administrativo sancionador. Revisión de sus alcances en la jurisprudencia administrativa. En *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* XLIX, Valparaíso, pp.112-113).

Conforme a lo expuesto queda claro que la doctrina efectivamente reconoce la aplicabilidad del principio en materia sancionatoria administrativa. Asimismo, puede deducirse que, tal como plantea la reclamante, para determinar la existencia de una vulneración a este principio es necesario que se aprecie entre dos sanciones identidad de sujeto, hecho y fundamento. En el caso de autos, respecto del sujeto y el fundamento jurídico de la infracción, no cabe duda alguna que todas las resoluciones presentadas aplica la sanción a la reclamante, por infracción al art. 10 N°3 en relación con el art. 506 del Código del Trabajo. Pero cabe preguntarse si en todos los casos estamos efectivamente ante un mismo hecho.



A juicio de este sentenciador, no puede considerarse que se trate de un mismo hecho la suscripción de múltiples contratos o anexos de contratos en distintas sedes de la empresa. Lo anterior considerando que cada resolución de multa se funda en la detección de la infracción respecto de trabajadores distintos, en distintas tiendas de la demandada. Si bien la infracción detectada es idéntica, esta se verificó no solo en una sede, sino que en múltiples y respecto de diversos trabajadores, y por tanto correspondía a la Inspección del Trabajo efectuar su labor fiscalizadora en cada una de ellas. De los documentos acompañados queda claro que el procedimiento inició por orden de la circular N°29 del 17 de mayo de 2022 que instruyó realizar la revisión de los contratos de trabajo y actualizaciones de dependientes de los locales Unimarc. De tal modo, los hechos detectados en cada local por los fiscalizadores son diversos, ya que afectan a distintos trabajadores. Con ello, se descarta la vulneración al principio de *non bis in idem*, al no concurrir uno de sus requisitos, esto es que el hecho sancionado sea el mismo.

En este mismo orden de ideas, se alega pro la parte reclamante que la reclamada infringió su deber de abstención, excediendo las limitaciones que le impone el ordenamiento jurídico. Lo anterior se funda en que existía a la fecha de la multa un proceso judicial pendiente, conocido por el 1° Juzgado de Letras del Trabajo en causa RIT I-132-2022, donde se impugnó por parte de la reclamante el Ordinario N°503 de fecha 30 de marzo de 2022, dictado por la Dirección del Trabajo. La reclamante afirma que fue dicho documento el que dio lugar a las fiscalizaciones y consecuentes infracciones, por lo que la inspección del Trabajo debió abstenerse de cursar la presente multa, al tenor de lo dispuesto en el art. 5 letra b) del D.F.L. N°2 del año 1967 que dispone que al Director le corresponderá fijar la interpretación y reglamentación social (...) salvo que el caso este sometido al pronunciamiento de los tribunales y dicha circunstancia este en su conocimiento. Conforme a ello, sostiene que la Inspección del trabajo debió inhabilitarse.

Para analizar este asunto es necesario revisar el contenido de la causa RIT I-132-2022 seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, y analizar cual es el contenido debatido, para luego evaluar si efectivamente se infringe la norma citada por parte de la reclamada al entrar al conocimiento de la infracción impugnada en autos.



El citado procedimiento es un reclamo respecto de una resolución administrativa dictada por el Director del Trabajo, el ordinario N°503 de 30 de marzo de 2022. En dicha resolución se declaró por parte de la reclamada, a petición de la Federación Nacional de Sindicatos Unimarc, -que fue quien solicitó un pronunciamiento- que el cargo denominado “operador de tienda” no se ajusta a derecho. El documento literalmente señala lo siguiente:

“En consecuencia de conformidad a lo expuesto disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas cumpla con informar a usted 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 sus labores a realizar en los supermercados”

En su escrito de reclamo, la reclamante RENDIC HERMANOS S.A. sostiene que la interpretación del contrato efectuada por la Dirección del Trabajo a través del ordinario N°503 es ilegal y arbitraria, al haberse atribuido facultades jurisdiccionales y al exceder su competencia. Alega además que las conclusiones a las que arriba carecen de fundamento y para ello realiza una explicación del cargo operador de tienda, su origen semántico y la vinculación con las funciones que se encomiendan en el contrato de trabajo. En el reclamo se hace presente diversa jurisprudencia sobre las facultades de la Dirección del Trabajo, reiterando que dicho organismo no tiene aptitud para interpretar contratos. Concluye solicitando que el documento sea dejado sin efecto dados los vicios denunciados.

Consta en el proceso citado que se dictó sentencia el día 30 de julio del presente año. Dicha resolución estimó que el tribunal era incompetente para pronunciarse sobre la acción requerida, al tratarse la resolución impugnada de un acto administrativo en los términos del art. 11 letra c) del D.F.L. N°2 de 1967, y por tanto no se encontraría dentro del ámbito de competencia otorgado al tribunal, en conformidad al art. 420 del Código del Trabajo. La resolución señalada fue objeto de recurso de nulidad, el que se encuentra actualmente en conocimiento de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago.

Conforme a lo expuesto, resulta claro que actualmente el principal asunto discutido en la causa señalada RIT I-132-2022 seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago es la competencia del tribunal de letras del trabajo para conocer del reclamo en contra de una resolución que no fija una interpretación general, sino que analiza el



contenido particular de un contrato de trabajo. luego, subsisten las discusiones generales, planteadas originalmente por la reclamante en su libelo pretensor, esto es las facultades de la Dirección del Trabajo para interpretar el contrato y en consecuencia emitir una resolución con el tenor de lo señalado en el Ord. N°503, la legalidad del documento, la eventual arbitrariedad de la interpretación efectuada y al existencia de los errores de interpretación denunciados por la reclamante.

Luego, es importante señalar que la norma en que la reclamante funda la necesidad de inhabilitarse de efectuar pronunciamiento es el artículo 5 letra b) del D.F.L. N°2 de 1967 que dispone:

“Al Director le corresponderá especialmente:

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento;”

Del encabezado de la norma, resulta evidente que esta se refiere a las facultades del Director del Trabajo en el ejercicio de su función, y no a la actividad fiscalizadora de los funcionarios de la Inspección del Trabajo. Es decir, si la materia discutida en este reclamo fuera que el Director del Trabajo en el ejercicio de sus facultades dicto una nueva resolución ordinaria interpretando el mismo contrato en igual o diverso sentido, resultaría claro que efectivamente habría faltado a su deber de abstenerse efectuar pronunciamiento. Sin embargo, la fiscalización ocurrida en autos -si bien tiene evidente relación con lo resuelto en el ordinario N°503 - no se enmarca en las facultades de interpretación normativa que establece el artículo 5 letra b) del D.F.L. N°2 de 1967, sino que se trata de una fiscalización ejercida por la Inspección del Trabajo en el marco de su facultades contenidas en el título III del D.F.L. N°2 DE 1967. En definitiva, la norma en cuestión se refiere de forma específica al ejercicio de una facultad del Director del trabajo y no del pronunciamiento de cualquier unidad de la repartición pública sobre cualquier materia vinculada a alguna que se encuentre en conocimiento de los tribunales. De ser así de extensiva la interpretación del artículo en cuestión llegaríamos al absurdo de mantener en suspenso fiscalizaciones cada vez que cualquier particular impugne una resolución de multa



o una resolución interpretativa, por considerar que la materia debatida esta siendo conocida por un tribunal, lo que claramente no tiene sentido práctico ni fundamento normativo, pues no ha sido planteado así por la disposición legal que no ha contemplado esta circunstancia en dichos términos. Debido a lo expuesto, se rechazará la alegación relativa a la existencia de un deber de abstención por parte de la reclamada.

CUARTO: Que el reclamo continúa acusando vulneraciones a los principios de legalidad y tipicidad. Esta acusación se funda en que el procedimiento de fiscalización fue deficiente, al no haberse dado cumplimiento al manual sobre procedimiento de fiscalización de la Dirección del trabajo, de fecha 1 de octubre de 2021. Al respecto, la reclamante sostiene que el efecto de esta deficiente fiscalización fue que no se determinó de forma correcta la conducta típica y que la resolución no ha sido capaz de constatar como los hechos constatados se adecuan al tipo infraccional.

Cabe hacer presente que el manual al que se hace referencia, acompañado como prueba se trata de un documento oficial de la Dirección del Trabajo, pero que no tiene el carácter de ley. Por el contrario, el manual fue aprobado mediante resolución N°1241. Su introducción señala lo siguiente:

“El presente Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, en adelante el “Manual de Fiscalización”, ha sido elaborado con el propósito de impartir las instrucciones internas dirigidas principalmente a los Inspectores/as del Trabajo en lo referente a los procedimientos que se deben observar en la labor fiscalizadora de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, que sean de competencia de la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de que también se encuentran involucrados en éstas, todos los funcionarios que desarrollan labores en la línea de inspección.” (Destacado propio)

Lo anterior, da cuenta de que el manual, además de no tener carácter normativo, se trata de un instructivo interno, y cuyas finalidades también son recogidas al final de la página 5:

“En definitiva, se trata de un trabajo de sistematización y actualización realizado para guiar la labor de fiscalización, apoyo y soporte normativo para el ejercicio y



desarrollo del procedimiento de fiscalización, aportando certeza a todo interesado/a acerca de las actuaciones administrativas que se desarrollen”

Es evidente que el manual de procedimiento es una guía de actuación, con protocolos de funcionamiento interno de la inspección que no tiene rango legal y que por tanto no tiene un contenido exigible por parte de terceros, mas allá de las sanciones administrativas a aquellos funcionarios que en el ejercicio de su función no den cabal cumplimiento a sus disposiciones. Es decir, no puede aducirse una falta de legalidad porque el procedimiento no se ajusto exactamente al manual que fue dictado en virtud de una resolución interna de la Dirección del Trabajo, principalmente porque el documento que se pretende hacer valer como marco de actuación de la reclamada no tiene rango legal. Pero además de lo anterior, el propio documento no tiene tal ambición, sino que se autodenomina como guía de la labor de fiscalización, apoyo y soporte, y no como una especie de descripción procesal obligatoria del paso a paso de la actividad fiscalizadora.

Si bien con el solo mérito de las consideraciones previas resulta suficiente para rechazar esta consideración, cabe hacer presente que el manual aludido señala la forma en que debería efectuarse una fiscalización presencial indicando las fases y procedimientos que contempla, entre las que se encuentran la presentación con el fiscalizado, notificación a través del formulario, inspección perceptiva, entrevistas y revisión documental. La principal falencia que señala el reclamante respecto de la fiscalización sería que esta se efectuó sin hacer un recorrido por las instalaciones del lugar de trabajo y que no se entrevistó a un mínimo de 10 trabajadores como señala el manual.

Respecto del primer vicio, consta en el informe de fiscalización acompañado como prueba pro la reclamada a folio 51 que se realizó visita inspectiva a las dependencias de la reclamada el día 14 de junio de 2022, entre las 12:30 y las 13:30 horas. Con ello, se dio cumplimiento a la fase respectiva, donde la fiscalizadora se apersono en el lugar, se presentó y dio inicio a la fiscalización. También consta que en la ocasión entrevistó a 3 trabajadores.

En cuanto al segundo vicio, esto es, no haber entrevistado a 10 trabajadores, la reclamante omite convenientemente el primer párrafo de la página 27 del manual en análisis, que señala lo siguiente:



“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.”

Lo anterior, da cuenta de que la exigencia interna de 10 entrevistados no es requerida para todas las materias fiscalizadas. Esta circunstancia además debe ser considerada con el hecho de que la materia fiscalizada era el diseño de una cláusula de contrato de trabajo que no se ajusta al texto legal, cuestión que evidentemente no requiere una entrevista con los trabajadores, pues la infracción puede ser fácilmente constatada o descartada de la sola lectura de los documentos, en relación con la disposición legal que lo regula.

De acuerdo con lo expresado, no solo no es procedente la alegación de incumplimiento del manual de procedimiento, sino que además dicho procedimiento si fue cumplido en lo respectivo a esta fiscalización por parte de la funcionaria respectiva.

QUINTO: Que, la siguiente alegación de la reclamante se refiere a la extralimitación de la reclamada, al considerar que esta interpretó los contratos de trabajo para llegar a la conclusión de la existencia de las infracciones detectadas. Afirma la reclamante que

“la Inspección procedió a calificar hechos constatados de manera parcial, sesgada y antojadiza, concluyendo erradamente que la formulación de la cláusula de funciones de un cargo era imprecisa y genérica, con lo cual el ente fiscalizador procedió a calificar situaciones que no resultaban evidentes ni claras (...)”

Sin embargo, del informe de exposición al que ya se ha hecho referencia, es posible advertir que los hechos constatados fueron que los trabajadores 2,3,7,8,9 y 10 firmaron un anexo de “Operador de Producción”, cuyo contenido se detalla y que se corresponde con el contrato exhibido por la parte demandada; y que en la cláusula segunda del anexo se establece como clausulas esenciales otras funciones que también se detallan, las que igualmente coinciden con los anexos de contrato acompañados como prueba por ambas



partes. Es decir, los hechos constatados fueron que el contenido de los anexos es justamente el que también se ha acreditado en juicio.

Luego, la funcionaria señala que con el contenido anterior se constató la infracción consistente en no especificar en el contrato la determinación precisa de la naturaleza de los servicios respecto de los 3 cargos que se fiscalizaron, esto es Operador de Producción, operador de Sala de venta y Operador de tienda. Ni el informe de exposición ni la resolución de multa efectúan interpretaciones explícitas respecto del contenido del contrato, y la única apreciación de dicho contenido que podría considerarse como una interpretación implícita es en la página 13 del Informe de exposición, replicado en la resolución de multa donde se señala que el contrato no cumple con el requisito de determinar precisamente la naturaleza de los servicios, dejando al arbitrio del empleador las labores a desarrollar o bien tratarse de funciones indeterminadas que no otorgan certeza respecto de su contenido.

Cabe preguntarse si efectivamente se extralimita la Inspección del Trabajo al efectuar esta consideración de que la cláusula no cumple con la disposición normativa. ¿Se trata de una actividad interpretativa? Sin lugar a duda. Interpretar, de acuerdo con el sentido natural y obvio de la palabra significa explicar o declarar el sentido de algo, principalmente de un texto¹. En tal sentido, el hecho de que implícitamente la fiscalizadora le atribuya la calidad de indeterminada o vaga a cierta cláusula y que considere que la misma no tiene la aptitud de otorgar certeza al trabajador es ejercer la interpretación, en el sentido mas simple de la palabra. ¿Constituye este ejercicio interpretativo una extralimitación de las facultades de la Inspección del Trabajo? Claro que no.

La aparente creencia de que el ejercicio del más mínimo atisbo de interpretación de un contrato de trabajo implica la extralimitación de las facultades de la entidad fiscalizadora solo se sustenta en la pretensión de restarle eficacia a la misma, mediante una suerte de eliminación por vía jurisprudencial de sus facultades legales. Lo anterior es evidente en el caso, cuando la materia fiscalizada es justamente el cumplimiento de la normativa legal sobre el contenido mínimo del contrato de trabajo, materia para la cual inevitablemente la Inspección del Trabajo debe efectuar una lectura de las cláusulas que componen el contrato de trabajo y determinar si estas cumplen con los requisitos legales. No podría la entidad fiscalizadora hacer su trabajo respecto de cualquier materia que diga

¹ <https://dle.rae.es/interpretar?m=form>



relación con el contrato de trabajo si efectivamente estuviera total y absolutamente privada de posibilidades de interpretar, en los términos expuestos, cierto contenido del contrato de trabajo.

Lo que la reclamante pretende aparentemente es que la fiscalizadora observara el contrato como un objeto en código indescifrable, sin poder escudriñar su contenido, sino que limitándose a apreciar su estructura y determinar si ella se adecua de algún modo con la normativa, como si fuera un objeto y no un texto. Esta pretensión de analfabetismo de la Inspección del Trabajo no puede sostenerse considerando que la repartición pública se encuentra llamada por ley a fiscalizar al aplicación de la normativa laboral. Así lo señala el art. 1 letra a) del D.F.L. N°1 de 1967. Ley laboral que por cierto contempla la normativa sobre contenido mínimo del contrato de trabajo.

En consecuencia, para ejercer la funciones que la ley le ha encomendado, en relación con la legislación laboral que regula el contenido mínimo el contrato del trabajo, la Inspección del trabajo no solo puede, sino que debe, necesariamente interpretar las cláusulas del contrato solo para efectos de determinar su adecuación al marco normativo que lo regula. Si fuera de otra manera, simplemente no podría cumplir con su mandato legal, pues no hay una forma de determinar si una cláusula señala la naturaleza de las funciones que no implique leer e interpretar la cláusula respectiva. Por ello, el ejercicio efectuado por la fiscalizadora de determinar que la cláusula no cumplía con los estándares mínimos exigidos por el legislador evidentemente se encuentra dentro de sus facultades. Con ello se descarta la infracción señalada a propósito de la pretendida extralimitación de facultades.

SEXTO: Que, finalmente, la reclamante sostiene que la infracción detectada no existe, dado que la cláusula anotada respecto de los contratos fiscalizados cumple con el estándar legal del art. 10 N°3 del Código del Trabajo, al señalar la naturaleza propia de los servicios a prestar y una descripción detallada de cada una de las funciones que ejecutan. Al respecto, la norma aludida señala lo siguiente:

“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;”

La interpretación de esta disposición legal por parte de la Dirección del Trabajo ha sido consistente en el tiempo, ya que se ha sostenido de forma recurrente que la finalidad de este requisito es otorgar certeza al trabajador respecto de las labores que le serán exigidas en virtud de su contrato de trabajo:

“En relación con la materia, es necesario tener presente 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, conforme lo ha reiterado la doctrina de esta Institución, la de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, puesto que, a través de esta 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” (Ord. N°2789/132, 5 de marzo de 1995, destacado propio).

“Al respecto, es preciso considerar que esta disposición obedece a la intención del legislador de que el dependiente conozca con certeza el o los servicios que deberá prestar, en términos de evitar que en este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador.” (Ord. N°2702/66, 10 de julio de 2003, destacado propio).

“(…) cabe hacer presente que en reiteradas oportunidades -dictamen N° 1470/70, de 18.04.2001, entre otros- la jurisprudencia administrativa de esta Dirección se ha pronunciado en el sentido que una de las finalidades del artículo 10 del Código del Trabajo es imprimirle certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, de tal suerte que el trabajador debe conocer cabalmente los términos básicos de su contratación, esto es, a lo menos, la persona de su empleador, lugar de desempeño, naturaleza de sus funciones, remuneración y jornada de trabajo, condiciones -todas éstas- que le deben permitir prever y deslindar los tiempos de trabajo, descanso y distracción” (Ord. N°196/9, 17 de enero de 2002, destacado propio)



De lo anterior se colige que el criterio expuesto por la Inspección del Trabajo respecto al objetivo del art. 10 N°3 no es nuevo, y ha sido interpretado permanentemente en el mismo sentido. Por ello, pretender que la fiscalización y la detección de la infracción obedece a una nueva doctrina originada a partir del Ord. N°503 resulta errado, y evidencia desconocimiento de la doctrina administrativa histórica en la materia.

Luego, diversos dictámenes ordinarios se han referido a la enunciación de funciones en términos demasiado amplios o que carecen de precisión. Así encontramos algunos dictámenes, por ejemplo:

“De este modo, y según lo expuesto, cabe concluir que si bien de acuerdo a la doctrina antes enunciada no se requiere entrar a pormenorizar todas las tareas que un trabajo específico involucra para satisfacer la exigencia legal el respecto, a lo menos se debe precisar en forma clara e inequívoca cuales son las tareas o funciones a las cuales se obliga el dependiente, lo que no se lograría en este caso a través de establecer que se desempeñará en funciones tan amplias como "producción, patio y varios", con lo cual no se precisa labor alguna, como tampoco ocurre si se señalan funciones de "operación, mantención y servicio de las máquinas y equipos de la empresa, para lo cual esté capacitado", según necesidades del proceso, que calificará privativamente el empleador.

Todavía más, tampoco resulta conforme a derecho, por no guardar relación con la certeza que las funciones deben involucrar para el trabajador, que su realización quede sujeta a las necesidades de la empresa, calificación que corresponderá efectuar privativamente a la misma, lo que conlleva dejar a la voluntad de una sola de las partes la determinación de las funciones a realizar, su oportunidad, y características, menoscabándose con ello, además, la necesaria consensualidad del contrato de trabajo” (Ord. N°5138/242, 14 de agosto de 1995, destacado propio)

“Lo anterior se traduce en la improcedencia de establecer cláusulas, como las de la especie, que facultan al empleador para fijar a su arbitrio la labor que debe realizar el dependiente de entre aquellas que sin determinación alguna se han consignado en



el contrato con las expresiones "y labores similares o análogas" y "todas aquellas labores inherentes a los trabajos encomendados y que al efecto disponga el empleador.""

Por lo tanto, la cláusula 3ª numeral 3 del contrato de trabajo de un repartidor de pizza de la empresa, y que se tiene a la vista que dispone: "Prestar apoyo en funciones generales de la tienda, de acuerdo a las instrucciones impartidas por los encargados de esta y otras que correspondan en virtud del presente contrato y sus documentos anexos", no se ajusta a derecho (...)” (Ord. N°4437, 23 de agosto de 2018, destacado propio)

Con los ejemplos anteriores resulta claro que la doctrina del servicio es consistente en calificar como incumplimientos al art. 10 N°3 aquellas cláusulas que señalen funciones genéricas, amplias o vagas, por lo que, dado el tenor de los hechos constatados y la redacción de los contratos, no resulta sorprendente que, en este caso particular, la fiscalizadora determinara que efectivamente existe una infracción al artículo 10 del Código del Trabajo. Para mayor claridad resulta útil transcribir las funciones encomendadas al puesto denominado “operador de producción” que según la cláusula primera son:

“El cargo comprende todas las acciones que conlleva la operación del local esto es atender o asistir en su compra a clientes; reponer, trasladar, eliminar productos; desechar, asear, ordenar, retirar y cambiar mermas; recepcionar, inventariar, preparar, pesar, cortar, envasar y/o guardar todo tipo de productos o mercaderías perecibles y no perecibles; hornear, cortar, trozar, moler, preparar, desgrasar, 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 mercadería en casos que corresponda 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 a que las 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: Lácteos y Congelados, Platos Preparados, Asaduría, Fiambrería, Rotisería, Carnicería, Panadería, Pastelería, Frutas y Verduras, Reposición de Mercaderías, Pasillos Recepción, Bodegas de acopio, Cámaras de frío, Abarrotes, PGC y Non-food, Servicio al Cliente, y otras de similar naturaleza” (destacado propio).

La situación no reviste necesidad de mayor análisis, cuando es evidente que no hay delimitación alguna en las funciones encomendadas. De partida la cláusula encomienda al trabajador o trabajadora TODAS LAS ACCIONES QUE CONLLEVA LA OPERACIÓN DEL LOCAL. No hay otra forma mas vaga, imprecisa e incierta de señalar la naturaleza de las funciones que la señalada. Con esta sola frase el empleador se ve autorizado para encomendar al trabajador prácticamente cualquier tarea en el supermercado, sin límite alguno, pues todas las acciones que ejecuta un trabajador son las que conlleva la operación del local. Es decir, en teoría el trabajador podría ser guardia, portero, cajero, aseador, reponedor, administrativo, encargado de servicio al cliente, etiquetador, manipulador de alimentos, transportista y cualquier otra cosa que se le pueda encomendar, a ocurrencia del empleador, lo que claramente está lejos de otorgar certeza.

No hay defensa que transforme esta cláusula en una que cumpla con el objetivo del artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, de otorgar certeza al trabajador respecto de las labores que deberá realizar en virtud de su contrato de trabajo, dado que, en estricto rigor en virtud de su contrato de trabajo el empleador puede exigirle prácticamente cualquier cosa. No obstante lo anterior, la reclamante efectúa una defensa de esta cláusula que de hecho reafirma lo ya señalado por el tribunal, pues sostiene en su libelo como fundamento de este cambio contractual que:

“(…) se hizo necesario desarrollar un sistema de trabajo y operación que permitiera a las tiendas de la empresa otorgar sus servicios en forma transversal, donde 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.

(...) La finalidad tras esta estructura era la de 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” (Página 12 reclamo, destacado propio)

Lo anterior da cuenta de que el objetivo buscado por la reclamante fue paradójicamente infringir la norma legal. La adecuación contractual buscaba que los trabajadores no tuvieran una función “excesivamente delimitada”, sino que tuvieran “mayor dinamismo” prestando servicios en distintos sectores de la tienda. Esto se tradujo en una cláusula totalmente abierta que contempla en un cargo todas las funciones del supermercado.

Pero esto no es todo. La infracción se torna aun mas evidente cuando se presentan los otros cargos de Operador de tienda y Operador de sala de ventas. A esta altura del análisis no resulta sorpresivo que ambos cargos inician la descripción de las funciones con la frase “El cargo comprende todas las acciones que conlleva la operación del local” al igual que el cargo de Operador de producción. Es decir, cualquiera de los trabajadores cuyo contrato fue exhibido, con independencia del nombre del cargo que tuvieran en su contrato podrían haber ejecutado cualquier función en el supermercado. Es decir, el nombre del cargo no tiene ninguna relevancia, más allá de algunas funciones específicas que no se mencionan en un contrato y se hacen presentes en otro. Junto con la irrelevancia del nombre del cargo, dada la identidad de las cláusulas se evidencia la falta de certeza respecto de la naturaleza de los servicios y por tanto, es patente la infracción al artículo 10 N°3 del Código del Trabajo.



A mayor abundamiento, ciertos contratos contienen en la cláusula segunda una enunciación a título de “cláusulas esenciales” donde se señalan obligaciones adicionales de los trabajadores entre las que se encuentra la siguiente:

“En el desempeño de su cargo, el Trabajador está obligado a ceñirse estrictamente a las instrucciones que le sean impartidas por sus superiores, a ejecutar todas las labores propias del cargo que le ha sido encomendado, así como todas las labores que sean necesarias para el correcto desempeño y fiel cumplimiento de dicha función, aunque no sean de las descritas anteriormente y/o que se trate de funciones de menor jerarquía que las normales a su cargo, si las circunstancias así lo requieren. En caso de emergencias, caso fortuito y/o fuerza mayor, el Trabajador estará obligado a desempeñar cualesquiera otros trabajos que le encomienden sus superiores”

Como si la generalidad e indeterminación de la cláusula primera no fuera suficiente, se establece una obligación -en calidad de esencial del contrato- mediante la cual el trabajador o trabajadora queda obligado a ejecutar “todas las labores necesarias para el correcto desempeño del cargo”, y aun mas se establece que en caso de “fuerza mayor” el trabajador estará obligado a desempeñar cualquier otro trabajo que le encomienden sus superiores. Es decir, se establece de forma explícita que el trabajador se encuentra sometido al arbitrio del empleador en determinados casos, y se esclarece que en circunstancias ordinarias la amplitud de funciones comprende prácticamente cualquier acción relativa al cargo, que como señala la cláusula primera implica “todas las acciones que conlleva la operación del local”.

En definitiva, el contrato de todos los trabajadores fiscalizados, con independencia del nombre del cargo es sumamente claro en establecer una función genérica que engloba absolutamente todas las tareas del supermercado, sin especificidad ni certeza alguna para el trabajador, infringiendo de forma tosca y evidente el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, y dejando en manos del empleador la determinación de las tareas o funciones a desempeñar por lo trabajador sin límite alguno. Conforme a lo expuesto, es posible concluir que no hay error de hecho en las circunstancias detectadas por la fiscalizadora.



SÉPTIMO: Que, como petición subsidiaria se ha solicitado la rebaja de la multa al mínimo legal, fundado en que esta fue aplicada en el rango máximo posible de acuerdo con la norma. Indica que con ello se ha infringido el principio de proporcionalidad, ya que no se ha considerado en concreto la gravedad de la infracción para la determinación de la sanción a aplicar. Señala como antecedente a considerar que se ha visto expuesto a más de 230 fiscalizaciones y reitera que se encuentra pendiente de resolución el reclamo respecto al Ord. N°503, al que ya se ha hecho referencia.

Al respecto cabe hacer presente que la propia reclamante reconoce que la multa se encuentra dentro del margen aplicable, por lo que no se observa infracción normativa respecto de la cuantía. En relación con el tipificador de infracciones, el código 1008-A establece que las infracciones gravísimas a grandes empresas serán sancionadas con una multa de 60 UTM, como en el caso. Con ello, es evidente que el monto también se apega a lo dispuesto en dicho documento.

Finalmente, en cuanto a la gravedad de la infracción, no cabe duda alguna para este sentenciador que la infracción detectada tiene el carácter de gravísima, y debió ser sancionada como en la especie, con la multa máxima aplicable. Lo anterior debido a que la infracción se verificó sobre una cláusula esencial del contrato de trabajo, cuyo contenido se encuentra establecido en la ley, y cuyo objetivo es otorgar certeza respecto de una de las circunstancias más relevantes de la relación laboral, esto es la función que se obliga a prestar el trabajador. Sobre ello es procedente recordar que la relación laboral se ejecuta en un plano de asimetría entre contratantes, donde el trabajador depende de los recursos obtenidos de su trabajo y de la remuneración para su subsistencia, por lo que se encuentra en una posición susceptible, con escasos elementos a su favor para negociar y con baja capacidad de establecer términos favorables en el contrato. Es por esta razón entre otras, que la ley le asegura un contenido mínimo al contrato que indique – entre otros aspectos- la naturaleza de las funciones, a fin de otorgar certeza respecto de aquello que será exigible.

En este contexto, el ejercicio de las facultades de dirección de la empresa del empleador no puede implicar la infracción a normas básicas que reglan el contenido mínimo y esencial del contrato de trabajo, y su infracción implica una vulneración a las garantías que el legislador ha establecido en favor del trabajador. Por ello, casos como el



analizado, donde el empleador, so pretexto de sus necesidades operativas sobrepasa los límites legales y priva al trabajador de una certeza tan básica como saber la función para la cual fue contratado y entender a que debe entenderse obligado en virtud del contrato son infracciones gravísimas, porque en definitiva privan al trabajador de derechos básicos, como el contenido mínimo del contrato.

Por último, el hecho de existir mas de 230 fiscalizaciones de circunstancias similares en otros establecimientos y respecto de otros trabajadores no puede ser motivo para disminuir el quantum de la multa, por cuanto el mismo reclamante ha sido quien aparentemente ha incurrido en diversas infracciones respecto de gran parte de sus trabajadores. En tal sentido, rebajar el monto de la multa por la cantidad de infracciones sería permitir que se aproveche de su propia negligencia para obtener una condena menor, sin poner atención a la gravedad del hecho. En tal sentido, no corresponde considerar tal circunstancia.

Conforme a lo expuesto, no se observa que la fiscalizadora hubiere vulnerado el principio de proporcionalidad, y la multa impuesta se encuentra acorde a la gravedad de la infracción detectada.

OCTAVO: Que, habiendo sido completamente vencida, se condenará en costas a la reclamante, por considerar además que no tenía motivo plausible para litigar. Lo anterior conforme a lo dispuesto en el art 144 del Código de Procedimiento Civil en relación con el art. 432 del Código del Trabajo. Las costas se regularán en la suma de \$750.000.- (Setecientos cincuenta mil pesos)

Por tanto, en virtud de lo expuesto, y de lo dispuesto en los artículos 5, 10 N°3, 420, 432, 453 y siguientes, 496 y siguientes, 503 del Código del Trabajo, artículos 1, 2, 5 y 23 del D.F.L. N°2 de 1967 y demás normas legales y reglamentarias aplicables se declara:

- I- Que **se rechaza** en todas sus partes el reclamo deducido por RENDIC HERMANOS S.A.
- II- Que se condena en costas a la reclamante, regulándose estas en la suma de \$750.000.- (Setecientos cincuenta mil pesos)



Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: I-228-2022

RUC: 22-4-0417355-7

Resolvió don GUILLERMO ENRIQUE RODRÍGUEZ ÓRDENES, Juez suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a veintinueve de agosto del año dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la presente sentencia.



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>