

Punta Arenas, catorce de septiembre de dos mil veintidós.

**VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Comparece don NICOLÁS MORALES ROJAS, abogado, cédula de N° 17.025.655-7, en representación de **ABU-GOSH Y CIA LIMITADA**, persona jurídica del giro de su denominación, RUT N° 85.641.200-8, ambos domiciliados para estos efectos en Calle Enrique Foster Sur N°372, comuna de Las Condes, ciudad de Santiago y deduce, conforme con lo dispuesto en el artículo 503 del Código del Trabajo, reclamo judicial de la Resolución de multa N.º 8773/22/47 de 30 de junio de 2022, en contra de doña Karen Patricia Ulloa Heinsohn, **JEFA DE LA INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE MAGALLANES**, ignora profesión u oficio, ambos con domicilio en Avenida Pedro Montt N°895, ciudad de Punta Arenas, producto de la visita de su fiscalizador, doña Silvia Isabel Fernández Berrios en el local de Abu-Gosh y Cía Limitada, ubicado en la ciudad de Punta Arenas.

Indica que la multa fue cursada por el fiscalizador de la Inspección, Sr. Victor Hugo Ampuero Ruiz, formulada en los siguientes términos: “NO ESPECIFICAR EN EL CONTRATO DE TRABAJO LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS, AL NO EXISTIR CERTEZA JURÍDICA RESPECTO DE LOS SERVICIOS QUE DEBEN PRESTARSE, POR CUANTO ESTIPULAN MÚLTIPLES FUNCIONES Y MÚLTIPLES SECCIONES DONDE DEBEN PRESTARSE LOS SERVICIOS, HECHO CONSTATADO DE LA REVISIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES (...)”

Luego de ello procede a enumerar los trabajadores respecto de los cuales constataría la resolución de multa, con indicación de nombre, Rut, fecha de ingreso a la empresa, cargo ejercido y efectúa una transcripción de sus contratos de trabajo. Así, la resolución consigna los siguientes trabajadores: - María Ampuero, cargo de “Operador de sala de ventas”. - Patricio Catrilef, cargo de “Operador de tienda”. - Silvana Chaura, cargo de “Operador sala de ventas jornada parcial”. - Vicente Jara, cargo de “operador sala de ventas”. - Nicolás Sepúlveda, cargo de “operador de tienda”. - Carla Silva, cargo de “Operador sala de ventas”. Por este motivo se sancionó a su representada con una multa de 60 UTM - monto en pesos a la fecha en que se constató la infracción de \$3.453.420 - por haber considerado infringido el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo en relación con el artículo 506 del mismo cuerpo legal.

Expone primeramente que existe un evidente error de hecho, en cuanto a la empresa llamada a fiscalizar, ya que la resolución de multa se ha iniciado en virtud de una circular emanada de la Dirección del Trabajo, Circular N° 29 de fecha 17 de mayo de 2022, conforme a la cual, se establece un programa nacional de fiscalización de una empresa diversa a la su representada, esto es, la empresa Rendic Hermanos S.A. y, conforme al anexo N°1 detallado en dicha circular, se ordena fiscalizar en razón de un evidente error de hecho, al establecimiento de su representada ubicado en calle Manzana 18, zona Franca, comuna de Punta Arenas.



Denuncia el deber de inhabilitación de la inspección por sometimiento del pronunciamiento a los tribunales de justicia, ya que el artículo 5°, letra b del D.F.L 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social señala lo siguiente: “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”; Así, la orden efectuada por la Dirección del Trabajo en orden a fiscalizar a la empresa Rendic Hermanos S.A., se ha realizado en virtud de lo dispuesto en el Ordinario N° 503 de la Dirección del Trabajo de fecha 30 de marzo de 2022, que se pronuncia respecto de las funciones establecidas en ciertos contratos de trabajo de dicha empresa. En este orden, señala que el Ordinario N° 503 de fecha 30 de marzo de 2022 de la Dirección del Trabajo, se encuentra siendo conocido por los tribunales de justicia, en causa I- 132-2022 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, “Rendic Hermanos S.A. con Dirección del Trabajo”. En virtud de ello refiere que es un deber de la inspección inhabilitarse de su conocimiento. En efecto, dicho Ordinario N°503 concluye que Rendic Hermanos S.A. ha incumplido los requisitos del artículo 10 del Código del Trabajo. En la señalada causa, que se encuentra pendiente de fallo, se solicita expresamente se deje sin efecto el mencionado Ordinario, por lo que la interpretación que la Dirección del Trabajo ha dado a los contratos de trabajo de RENDIC HERMANOS S.A. se encuentra controvertida, sometida al pronunciamiento de los Tribunales de Justicia, y por tanto, esta multa no debió ser cursada por exceder las facultades de la Dirección del Trabajo o contravenir las limitaciones que impone la ley, lo que amerita dejarla sin efecto. Es por esto es que la Inspección correspondiente, en este caso, al momento de realizar la fiscalización, debió haberse inhabilitado de conocer y cursar las multas, en razón de tratarse de un asunto que se encuentra actualmente en conocimiento de los tribunales de justicia.

En cuanto al error de derecho, manifiesta falta legalidad y de tipicidad de la resolución de multa, por faltas en el procedimiento de fiscalización realizado. Manifiesta extralimitación de la inspección en sus facultades. La falta de legalidad y de tipicidad existente y las graves infracciones que se han manifestado a lo largo del procedimiento de fiscalización, en trasgresión del procedimiento que vincula a los funcionarios de la Inspección y que se contiene en el Manual de Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo aprobado por la Resolución N° 1241 de 1 de octubre de 2021 de la misma Institución. Indica que acorde al principio de tipicidad, es menester que la conducta que se reprocha este suficientemente revestida de una conducta cierta que se adecúe al tipo infraccional y esta, debe estar suficientemente descrita en el acto que impone la sanción. Ahora bien, vinculado a ambos principios de legalidad y de tipicidad, debe proveerse, al acto realizado por el fiscalizador, de un procedimiento que se realice en estricto seguimiento de las normas que resultan vinculantes al órgano administrativo sancionador, de lo contrario, no resulta posible que se evidencie la conducta



sancionada en forma cabal y ello derivará, de manera inevitable, en una resolución que es deficiente y que no es capaz de otorgar al sancionado, la seguridad y la certeza que la ley resguarda. Concluye que la multa que se reclama en estos autos se ha incurrido en una doble infracción al principio de tipicidad que rige el acto administrativo sancionador.

Respecto de la vulneración al principio de tipicidad, respecto del procedimiento de fiscalización, indica que el fiscalizador ha trasgredido el Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección que se contiene en la Resolución N°1241 de 1 de octubre de 2021, que es vinculante a esta.

Detalla la forma en que se ha realizado la fiscalización a su representada. En el presente caso, la fiscalización se ha realizado respecto de un local “Abu-Gosh” perteneciente a su representada ubicado en Manzana 18, zona Franca, Punta Arenas. El día 30 de junio de 2022 concurrió al local el fiscalizador, sin ningún otro acompañante y fue recibido por el encargado de local en su oficina. El funcionario solicitó los contratos de trabajos de colaboradores que desempeñan funciones de “Operador de Tienda” u “Operador Sala de Ventas”. Luego, dicha fiscalizadora no entrevistó a ningún colaborador. Tampoco entrevistó al jefe de local ni tampoco realizó una inspección de las dependencias de mi representada. Sólo estuvo en la oficina de Recursos Humanos.

Solicita tener presente que la Inspección ejerció una de las manifestaciones del ius puniendi estatal y, en tal contexto, su representada goza frente a aquel, de todas las garantías constitucionales del orden penal. Dentro de ellas, el derecho a defensa y, como elemento primordial en el caso de autos, el derecho a ser juzgado en base a un debido proceso y ser sancionado en base a una efectiva acreditación de una conducta típica, antijurídica y culpable. En el presente caso no se ha respetado en absoluto el debido proceso pues la Resolución ya indicada – y que es vinculante para los funcionarios de la Inspección – ha sido transgredida en forma flagrante. En efecto, conforme al procedimiento que atañe a los fiscalizadores o inspectores conforme a la denominación de la Dirección del Trabajo, estos deben ceñirse irrestrictamente a las instrucciones contenidas en el ya citado Manual.

Denuncia que el funcionario omitió dar cabal cumplimiento a esta normativa, ya que solamente realizó una petición de contratos y anexos, nada más. No entrevistó a ninguno de los trabajadores implicados en la multa. Asimismo, ha vulnerado esta obligación de entrevista al empleador, pues, tal como lo dispone la Dirección del Trabajo, “salvo razones fundadas” podría dejar de realizarla y, en su caso, deberá indicar los motivos de su omisión. Esto, resulta ser una exigencia primordial conforme al Resolución N° 1241 “Aprueba Manual del Procedimiento de fiscalización de la Dirección del Trabajo”, publicada en el Diario Oficial el 1 de octubre de 2021.

En este orden, indica que las deficiencias y las omisiones cometidas por la fiscalizadora al momento de gestar la inspección, han sido graves y han vulnerado de manera manifiesta el debido proceso. En el caso del local fiscalizado, el funcionario omitió por completo, realizar la investigación perceptiva que la rige. No



se tomó la molestia de comprobar en la misma tienda cómo es que estos cargos de trabajo se llevaban a cabo en la práctica y el dinamismo que se evidencia al interior de los locales. Ocorre, que dicha investigación perceptiva es eminentemente esencial para el caso de marras y por ello, deviene en una infracción gravísima.

Señala que el fiscalizador se basó únicamente en aquello que se desprende de los documentos para constatar un supuesto infraccional que no se basta a sí mismo y que no ha determinado a ciencia cierta la forma en que se adecúa la infracción legal a los hechos y la realidad práctica de cada uno de los trabajadores fiscalizados.

Respecto de la vulneración al principio de tipicidad en la Resolución de Multa como acto final que determina la sanción, señala que la multa, de todas formas, debería ser dejada sin efecto por una manifiesta falta al principio de tipicidad que se desprende del acto final de la fiscalización, esto es, de la resolución de multa propiamente tal. Su redacción y su enunciado infraccional constatan una manifiesta vaguedad y falta de precisión, que da lugar a dudas e incertidumbre para su representada pues no es posible entender si es que se sanciona porque el contrato de trabajo sería poco específico en las funciones de las trabajadoras o bien si es que ellas corroboran varias tareas, más allá de lo permitido por la Ley.

Acusa de otro lado una manifiesta extralimitación de las facultades de la Dirección del Trabajo al interpretar el contrato, ya que si bien la Inspección del Trabajo tiene la obligación y la facultad de fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral del país, pero dicha función debe realizarse conforme a un total apego del actuar de la administración del Estado como ente fiscalizador, sin interpretar cláusulas sobre las que existan controversias, sino que únicamente aquellas de aplicación indubitada. De ahí que nuestro máximo Tribunal permanentemente ha declarado que la Inspección del Trabajo, al realizar procedimientos sancionatorios, debe encontrarse frente a hechos claros, indubitados y determinados y que no signifiquen una interpretación compleja del derecho y aplicación de la normativa legal, ya que el órgano administrativo simplemente no puede efectuar una calificación jurídica a un determinado hecho o cuestión de derecho. En ese sentido, el fiscalizador ha calificado jurídicamente la cláusula de los contratos de trabajo referente a la función de éstos, lo que es un yerro puesto que se ha arrogado una función privativa de los Tribunales de Justicia, de conformidad al artículo 19 N°3 de la Constitución Política de la República. En el presente caso, la Inspección procedió a calificar hechos constatados de manera parcial, sesgada y antojadiza, concluyendo erradamente que la formulación de la cláusula que describen el cargo y las funciones de los trabajadores era imprecisa y genérica, el ente fiscalizador procedió a calificar situaciones que no resultaban evidentes ni claras y es por tanto que, al haberse excedido de sus facultades, la presente multa deberá ser dejada sin efecto.

Agrega como otro error de hecho, la inexistencia de la infracción, ya que la naturaleza de los servicios se encuentra especificada en el contrato de trabajo en



forma detallada y precisa. Su representada, corresponde a una empresa que se dedica al rubro de los supermercados, en el giro de la venta y el abastecimiento de bienes esenciales para la población. En este orden, en los últimos años, en particular desde el inicio de la pandemia en el país, el modelo de trabajo interno dio un giro considerable. Así, desde la llegada de la pandemia, comenzó a prevalecer, los productos sellados que no requiriesen de mayor manipulación humana. De igual forma, surgió en gran medida, la venta de los productos de manera online. Con estos cambios, se hizo prudente efectuar un cambio en la estructura de trabajo. Así, las labores de elaboración, como podrían darse en sectores de carnicería o panadería, pasaron, en su mayor parte a ser labores de reposición de productos previamente empaquetados o bien labores de elaboración menores. Por este motivo es que se hizo necesario desarrollar un sistema de trabajo y operación que permitiera a las tiendas otorgar sus servicios en una forma transversal, donde sus trabajadores tuvieran mayor conocimiento de las funciones del supermercado y un mayor dinamismo en su trabajo. En este sentido, es que se efectuaron evaluaciones referentes a los puestos de trabajo y al comercio que permitieron concluir, en el primer semestre del año 2021, en una nueva estructura organizacional y de puestos de trabajo. Todos ellos, cargos que se enfocaban en una tarea excesivamente delimitada y que generaba, en ocasiones, un desconocimiento de los trabajadores sobre el funcionamiento general de la tienda y sus procedimientos internos. Por ello es señala que tomaron la decisión de modificar los cargos de trabajo existentes hacía unos nuevos modelos donde se mantendría la especificidad y la naturaleza única de sus funciones, pero lograrían un mayor dinamismo en sus tareas. Así entonces, se efectuó este cambio generando los puestos de trabajo de Operador de Producción, que no está incluido expresamente en esta multa, Operador de Sala de Ventas, y para el caso de “Operador de Tienda” se mantuvo el puesto existente con anterioridad. 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. Así, en la medida que el operador de tienda tuviese un manejo cabal en el área de lácteos, podría ser trasladado al área de perecibles para conocer sobre los productos que se venden allí, de forma que, luego de transcurrido un tiempo, el trabajador fuese capaz de identificar los procesos operativos en forma cabal. Hace presente que todos estos procesos tienen relación con la función para la cual el trabajador fue contratado y que las rotaciones no son diarias ni repetitivas de forma discrecional. Incluso, el dependiente podría optar a una mejor posición dentro de la compañía, pues un conocimiento acabado del proceso operativo de la sala del supermercado, le permitirá acceder a una mayor cantidad de procesos de movilidad interna.

Realiza un detalle de la naturaleza de los servicios realizados por el Operador, exponiendo sobre las funciones que realizan los trabajadores Operadores de Producción, Operadores de Sala de Ventas y Operadores de Tienda, que son parte de este nuevo sistema de organización de trabajo y cómo, en la práctica, estas son realizadas por los trabajadores detalladas en la



WWRPXBBBPCJ

resolución de multa. En este sentido, aclara que tanto las exigencias legales, como el esclarecimiento efectuado por la propia Dirección del Trabajo se han acotado en el presente caso. Los servicios realizados por los trabajadores se han especificado en su contrato de trabajo, su naturaleza es clara y está dirigida a un servicio en particular. Luego, se describen a su vez, las funciones que son complementarias, estas, enfocadas directamente en la naturaleza del servicio esencial que deben prestar. La finalidad, indica, es proteger al trabajador, otorgándole una cierta flexibilización para realizar funciones complementarias o alternativas, pero a la vez, resguardando el margen de protección que le atañe, de modo que este tenga certeza de la naturaleza de sus servicios y ello, comprende la certeza en funciones, en el lugar en que se ejecutan y en los riesgos que entrañan sus labores.

Finalmente, de forma subsidiaria a lo señalado sobre la multa, considera que procede que se rebaje al mínimo posible, toda vez que se trata de una -supuesta- infracción que afectaría a solo seis trabajadores. Por lo demás, no habría una entidad de gravedad suficiente como para haber aplicado el máximo de la sanción, toda vez que tiene un estricto cumplimiento de las normas legales y contractuales, y que de la sola lectura de las multas cursadas, se puede apreciar que la Inspección del Trabajo no justifica su cuantía, incumpliendo con un requisito de la esencia del acto administrativo, el cual es señalar los motivos de hecho y de derecho en los que se funda. La resolución reclamada constituye un acto administrativo por el cual se fijó una multa por la suma total de 60 UTM. En este punto, solicita se considere el excesivo monto aplicado por concepto de los supuestos incumplimientos constatados. De esta forma, ha sido perjudicada con la imposición de una cuantiosa multa originada por un acto administrativo en el cual no se justifica de manera alguna las razones de por qué se aplica la cuantía de mayor gravedad. Por ello, es que, en subsidio de lo antes señalado, solicita sea rebajada el mínimo del rango que establece la ley.

Solicita en definitiva que con el mérito de lo señalado y conforme a lo dispuesto en los artículos 5, 7, 41, 42, 326 y 503 del Código del Trabajo, y demás normas legales pertinentes, se tenga por deducido reclamo judicial en procedimiento monitorio, en contra de la Resolución de Multa N° 8773/22/47 impuesta por la Inspección Provincial del Trabajo de Magallanes, y se sirva acoger la presente demanda declarando, en definitiva, lo siguiente:

- Que la Inspección del Trabajo ha incurrido en manifiestos errores de hecho y de derecho.

- Que, en razón de lo anterior, se deje sin efecto la Resolución de Multa N.º 8773/22/47 dictada por la Inspección Provincial del Trabajo de Magallanes con fecha 30 de junio de 2022.

- En subsidio, que se rebaje al mínimo que en derecho considere la resolución de multa.

- Que se condene en costas a la Inspección o, en subsidio, se exima a esta parte de ellas.



**SEGUNDO:** Que en la audiencia única de fecha 09 de septiembre de 2022, compareció la abogada doña Viviana Jimena Ampuero Santana, en representación de la Inspección del Trabajo de Magallanes y contestó el reclamo solicitando su rechazo.

Haciéndose cargo de las principales alegaciones de la reclamante, indica que la referida circular N°29 es de carácter interno, no señala la empresa que debe ser fiscalizada, y si es de orden interno. Explica que Abu Gosh pertenece a la cadena de supermercados de Rendic Hermanos y que mantuvo su razón social primitiva solo para poder gozar de los beneficios que implica estar dentro de la zona franca.

Respecto de la causa I-132-2022, señala que dicha causa no trata sobre un reclamo de multa y que el Juzgado del Trabajo de Santiago se habría declarado incompetente, por lo cual la existencia de dicha causa no inhabilitaba al órgano fiscalizador.

En cuanto al Manual de Fiscalización, señala que es una guía para el actuar del fiscalizador, no es una ley, por lo que su incumplimiento no acarrea consecuencias jurídicas, sino solo podría eventualmente acarrear algún tipo de sanción administrativa, sin perjuicio de ello, indica que la fiscalizadora cumplió con todos los principios de la fiscalización, por lo que no hay reproches en cuanto a la forma en que se efectuó-

En lo que respecta a la extralimitación de facultades, indica que la fiscalizadora constató un hecho claro y objetivo, y que la Dirección del Trabajo puede fiscalizar materias contractuales, que ya ha interpretado el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo en su Dictamen 2702/66 del 17 de julio de 2003, que exige conocer el servicio al que el dependiente se obliga a prestar, y que no se cumple con la norma como cuando en el caso de autos, el trabajador se encuentra contratado para desempeñar labores en carnicería, abarrotes, atención al cliente, rotisería y se utiliza la fórmula abierta “otras similares”.

Solicita en definitiva el rechazo, con costas.

**TERCERO:** Que en la audiencia de fecha 09 de septiembre de 2022, se realizó el llamado a conciliación, frustrándose y se fijaron los siguientes hechos a probar: 1. Efectividad de haber incurrido la reclamante en la conducta por la cual fue multada. Hechos y circunstancias. 2. Forma en la que se efectuó el proceso de fiscalización. Hechos y circunstancias.

**CUARTO:** Que respecto de la primera de las alegaciones de la reclamante, en cuanto a la existencia de un error de hecho en la empresa que correspondía fiscalizar, por cuanto de acuerdo a las instrucciones emanada de la Dirección del Trabajo, en la Circular N° 29 de fecha 17 de mayo de 2022, que establece un programa nacional de fiscalización, correspondía fiscalizar a Rendic Hermanos S.A. y no a Abu Gosh, lo cierto es que las razones que motivan al órgano fiscalizador a iniciar un proceso de fiscalización no son revisables mediante este procedimiento de reclamo de multa, en que corresponde verificar la procedencia de la multa impuesta ante infracciones a la legislación laboral. Al respecto, cabe indicar que una de las principales funciones de la Dirección del Trabajo es



precisamente fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral, y por ello, aunque la mencionada circular N°29, documento interno del órgano administrativo que pueda dar luces respecto a las razones del inicio del proceso de fiscalización y las empresas seleccionadas, ello es un asunto que pertenece al ámbito administrativo y que no es revisable al menos en este procedimiento.

Que por ello, aunque la mencionada circular indique una empresa distinta de la reclamante, dicha incorrección no deja de ser un asunto administrativo que escapa a la competencia de esta judicatura.

**QUINTO:** Que la reclamante refiere que en la causa I- 132-2022 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, “Rendic Hermanos S.A. con Dirección del Trabajo”, se encontraría en revisión judicial lo dispuesto en el Ordinario N° 503 de la Dirección del Trabajo de fecha 30 de marzo de 2022, que se pronuncia respecto de las funciones establecidas en ciertos contratos de trabajo de dicha empresa, lo cual inhabilitaría a la Inspección del Trabajo a conocer de estos antecedentes.

Que cabe hacer notar aquí, que la defensa planteada por la reclamante en la forma señalada, se contradice abiertamente con la primera de sus alegaciones, en cuanto afirma que Rendic Hermanos S.A. y Abu Gosh y Cía. Ltda. son razones sociales distintas y que el fiscalizador yerra en cuanto a la identidad de la empresa fiscalizada. Dicha teoría del caso se sostuvo tanto en la demanda como en las observaciones a la prueba formuladas al final de la audiencia.

Que, teniendo presente entonces, que la causa referida se refiere a una empresa distinta, en ningún caso se acreditó la relación que dichos antecedentes llevados en el Juzgado del Trabajo de Santiago tendrían con la fiscalización realizada en la ciudad de Punta Arenas, las razones que habrían legalmente impedido realizarla, y que hubiesen obligado a la Inspección del Trabajo a inhabilitarse en la forma que señala la demanda.

**SEXTO:** Que en lo que respecta a la falta de tipicidad, por no haberse dado cumplimiento a las instrucciones contenidas en el Manual del Procedimiento de Fiscalización, cabe precisar que dicho documento acompañado a la causa es un instrumento que no tiene rango legal ni reglamentario, y por el contrario, se trata de un acto administrativo, que no corresponde calificar a esta judicatura al momento de revisar la aplicación de la multa.

Que constatada la infracción por un órgano al que la ley otorga mandato para fiscalizar y que por lo mismo actúa dentro de sus competencias, a esta judicatura solo corresponde revisar si la empresa efectivamente incurrió en la conducta por la que se le sanciona y si en definitiva correspondía sancionarla. Así, el eventual incumplimiento de las reglas que dicho servicio prescribe para la realización de la fiscalización no convierte a dicho proceso en ineficaz y la sanción deberá determinarse dentro del mismo órgano de la Administración, de acuerdo con su normativa interna.

Que además, como se acreditó, el órgano fiscalizador tuvo a la vista los contratos de trabajo en que se comete la infracción, no resultando necesario entrevistar testigos ni realizar otro tipo de diligencias para determinar la falta,





cuando la infracción se comete en la redacción de los mismos instrumentos. Por ello, las omisiones del procedimiento que la reclamante alega, y que dicen relación principalmente con no haber entrevistado a un número suficiente de personas, no podrían haber variado la calificación que el fiscalizador realizó al cursar la multa.

**SEPTIMO:** Que en cuanto a la inexistencia de la infracción, el artículo 10 n°3 del Código del Trabajo dispone “El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: 3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias”

Que revisados los contratos de trabajo incorporados en la audiencia de juicio, en el caso del Operador de Tienda se indica lo siguiente: “*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*”.

En el caso del el cargo de Operador Sala Ventas la descripción es la siguiente: “*El cargo comprende todas las acciones que conlleva la operación del local esto es atender o asistir 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*”.

En este último caso, en cuanto al lugar donde desempeñar las labores: “*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, Cajas, Servicio al Cliente, Lácteos y Congelados, Platos Preparados, Asaduría, Fiambrería, Rotisería, Carnicería, Panadería, Pastelería, Frutas y Verduras y otras de similar naturaleza*”.

Que todos los contratos acompañados contienen cláusulas similares. No puede entenderse que se ha determinado suficientemente la naturaleza de los servicios cuando se han indicado tantas funciones como posibles de realizar, que abarcan labores tan disímiles como “hornear”, “refrigerar”, “asear”, “cobrar dineros”, y que parecen pretender ser comprensivas de la mayor cantidad posible de tareas en el establecimiento. No es posible pretender que se cumple con el espíritu de la norma al simplemente estipular un largo listado de responsabilidades respecto de las que el empleador podría disponer a su voluntad de los servicios



del trabajador, ya que por el contrario, la norma pretende dar certeza respecto a las labores que le corresponde desarrollar.

Que en cuanto al lugar en que se desarrollan las tareas, las cláusulas contractuales incurren en la misma imperfección, no otorgando ninguna certeza respecto al espacio físico en que debe cumplir labores el trabajador, lo cual viene a reforzar la conclusión en cuanto al incumplimiento de la norma.

Que, por todo lo anterior, pierde relevancia la alegación realizada por el reclamante, en cuanto a que en los hechos los trabajadores solo realizan una función determinada y no todas las señaladas en el contrato, o que la polifuncionalidad podría eventualmente proteger o resultar beneficiosa para los empleados, ya que la sola incorporación de la cláusula en la forma transcrita da lugar a la infracción del mandato que efectúa la norma.

**OCTAVO:** Que en cuanto a la vulneración al principio de tipicidad, la multa indica perfectamente tanto la conducta que se reprocha -estipular múltiples funciones y secciones donde deben prestarse los servicios- y como ello se constituye en la infracción de la norma, al no cumplir con especificar la naturaleza de los servicios en el contrato de trabajo.

Que en cuanto a la extralimitación de facultades, cabe reiterar lo que se ha venido señalando, en cuanto a que una de las funciones de la Dirección del Trabajo es, como indica el artículo 505 del código del ramo, fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral e interpretarla, y que la infracción resultó evidente al fiscalizador con el simple examen de los contratos de trabajo. Por lo demás, en cuanto a la función que en la interpretación de las normas le cabe a los tribunales de justicia, es la razón por la que se configura esta instancia jurisdiccional de reclamo, en que es posible revisar la decisión del órgano fiscalizador, concluyéndose en este caso que ha interpretado correctamente la normativa laboral al imponer la infracción.

**NOVENO:** Que en cuanto a la petición subsidiaria, estimándose que se han ponderado adecuadamente los antecedentes por la Inspección del Trabajo, atendido el número de trabajadores y gravedad de la falta, y no existiendo antecedentes que hagan plausible la rebaja por no haberse acreditado un error de hecho o de derecho en la imposición de la multa, se desestima dicha solicitud.

**DÉCIMO:** Que respecto de las declaraciones testimoniales, la testigo Silvia Isabel Fernández Berrios, funcionaria que cursó la multa, se refirió principalmente a las razones que motivaron la fiscalización y la forma en que se realizó, circunstancias que ya fueron analizadas. Que por otra parte, la testigo Eugenia del Carmen Leiva Zuñiga, intentó justificar las razones por las cuales los empleados cuentan con una gran cantidad de funciones en sus contratos, lo que según sus dichos irían en beneficio de ellos al permitirles desempeñarse en áreas distintas, adquirir conocimientos y eventualmente ascender dentro de la organización y mejorar sus remuneraciones, explicando que en caso de cambios de sección se realiza una capacitación previa de 3 meses, y que la multiplicidad de funciones de los contratos no ha tenido efectos prácticos. Dichas circunstancias, señaladas también en el reclamo, no eximen a la reclamante de la infracción, ya que como se



ha señalado, ésta se comete en la redacción de los respectivos instrumentos contractuales al incorporar una cláusula que contraviene el mandato legal.

**DECIMO PRIMERO:** Que resultando totalmente vencida, por haberse descartado todas las alegaciones realizadas destinadas a desvirtuar el proceso infraccional y la multa impuesta, incluida la petición subsidiaria, se condenará en costas a la reclamante.

**DECIMO SEGUNDO:** Que el resto de la prueba rendida, valorada también de acuerdo con las reglas de la sana crítica, no logró desvirtuar las conclusiones señaladas precedentemente.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 7, 10, 503, 504, 505, y 496 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I. Que se rechaza el reclamo interpuesto por ABU-GOSH Y CIA LIMITADA en contra de la INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE MAGALLANES, manteniéndose la multa cursada por resolución 8773/22/47 de 30 de junio de 2022.

II. Que se condena en costas a la reclamante.

Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: I-42-2022

RUC: 22-4-0417960-1

Dirigió la audiencia y dictó sentencia **IVÁN MAURICIO PEREIRA ARRIAGADA**, Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas.

