

Loncoche, dos de febrero de dos mil veinticuatro.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece Enrique Uribe Errázuriz, abogado, cédula de identidad N°16.094.524-9, en representación de Rendic Hermanos S.A., Rol Único Tributario N° 81.537.600-5, persona jurídica del giro de su denominación, ambos con domicilio para estos efectos en Avenida Balmaceda N° 389, Comuna de Loncoche, quien deduce reclamo judicial de multa en contra de la Inspección Comunal del Trabajo de Loncoche, representada por don Jaime Alejandro Barrientos Segura, jefe de la Inspección Comunal del Trabajo de Loncoche, o por quien haga las veces de tal al momento de la notificación, ambos domiciliados en Manuel Bulnes N° 200 esquina Barros Arana, comuna de Loncoche, en lo que sigue, “La Inspección”, ya que mediante la señalada Resolución N° 4273.23.36, de fecha 30 de octubre de 2023 impuso una multa por un total de 60 UTM, equivalentes a la fecha de la interposición de la multa a la suma de \$3.810.900.- , a fin de que en definitiva, se deje sin efecto la multa referida o, en subsidio, se rebaje hasta su máximo legal, conforme a los siguientes argumentos:

I. De la caducidad:

El intento de notificación de la presente Multa realizada a su representada, en forma personal, debe ser dejada sin efecto, toda vez que ésta no cumple con los requisitos legales señalados perentoriamente en el artículo 508 del Código del Trabajo, y por ello se debe tener por notificada tácitamente a su representada con esta fecha y, en consecuencia, se admita a tramitación el presente reclamo de Multa.

En este caso la notificación de la presente multa se realizó en forma personal por la fiscalizadora Marta Hernández Reyes, en circunstancias que,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: VXWZXYMYXXX

por mandato legal citado, la notificación de la presente multa debería haberse realizado de manera electrónica, así como se han realizado la totalidad de las notificación en estos proceso de multa iniciados por el Oficio Circular.

Su representada tiene un correo electrónico registrado en la Dirección del Trabajo, a saber dt.notifica.unimarc@unimarc.cl, correo que sigue vigente para todos los efectos legales, toda vez que no ha sido modificado por su representada. Tanto así, que en el último período se han notificado todas las Multas cursadas a su representada a ese correo, por la Inspección del Trabajo y tal tipo de notificación – realizada por correo electrónico – es la que produce pleno efecto legal, tal como señala la norma antes mencionada, sin que en este caso nos encontremos bajo una hipótesis de las excepciones que contempla el Código del Trabajo, que hubiere habilitado la notificación por otro medio.

En este caso se notificó a Rendic de manera personal, teniendo un correo electrónico y un usuario registrado en el portal de la Dirección del Trabajo, en circunstancias que el artículo 508 es imperativo en cuanto ordena notificar por correo electrónico a todas las empresas que tengan registrado un correo electrónico en la plataforma de la Dirección del Trabajo.

En ese sentido, solicitamos a S.S. que se declare la nulidad de la notificación personal efectuada por la Inspección del Trabajo a su representada, y se tenga por tácticamente notificada a Rendic Hermanos S.A. con esta fecha de presentación del reclamo de multa.

II. Antecedentes de la Presente Reclamación:

- Circunstancias que rodean este tercer proceso de fiscalización masivo.

Resulta ser un hecho conocido el proceso de fiscalización que, a nivel nacional, se dirigió respecto de Rendic Hermanos S.A. durante 2022, por lo



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: VXWZXYMYXXX

que se ha denominado “polifuncionalidad”. Esto generó más de 230 multas, las cuales fueron judicializadas, con el evidente desgaste, tanto para la empresa como para la judicatura laboral y la propia Inspección del Trabajo.

Su representada, constantemente, se encuentra en un proceso de mejora continua, considerando las labores que se hacen en los supermercados, las conversaciones con la autoridad y con las organizaciones sindicales, lo que ha derivado en un ajuste del contrato de trabajo en lo relativo a las funciones, a fin de que no haya dudas sobre las labores en sí, así como la oportunidad en las cuáles deben ser desarrolladas, reforzando también lo relativo a la seguridad ocupacional y los riesgos que implican las labores en sí.

Es en este contexto, que, hemos sostenido varias reuniones con el Departamento de Fiscalización de la Dirección Nacional del Trabajo, al tener la convicción de que un trabajo responsable implicaba entender a cabalidad la opinión manifestada por la autoridad fiscalizadora.

En dichas reuniones participó, también, el Departamento Jurídico de la Dirección Nacional del Trabajo, quien confirmó la dificultad que representaba no contar con las constataciones de hechos en las fiscalizaciones, ni la especificación de las funciones que se cuestionaban. Pese a ello, se acordó realizar una presentación por parte de la empresa a fin de clarificar el contexto. Para lograr esto trabajamos un texto de contrato acotado y específico. Una vez concretado el texto, hicimos un requerimiento al Departamento Jurídico de la Dirección Nacional en junio de 2023 solicitando un pronunciamiento y, a la fecha, a pesar de insistir, no hemos tenido respuesta.

Sin perjuicio de todo lo anterior, a finales de agosto de 2023 la Dirección de Trabajo vuelve a dar la orden de fiscalizarnos, en una abierta desproporción considerando el resto de las cadenas de retail contenidas en



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: VXWZXYMYXXX

la instrucción de fiscalización, de lo cual da cuenta el Oficio Circular 2000-240/2023, del 31 de agosto de 2023.

En efecto, en la circular se observa que de un total de 358 supermercados a fiscalizar, los administrados por su representada (Unimarc) son 142, representando un 40% del universo a fiscalizar, en circunstancias que Unimarc tiene una participación del 17% del mercado a nivel país, y tal como lo constataron en reiteradas oportunidades previamente, el texto de anexos de contrato por cargo obviamente es igual en todos los locales de la misma empresa, por lo que mucho sentido no tiene el fiscalizar un hecho que es igual en todas la tiendas, más aún cuando su representada cuenta con solicitud de centralización de documentación laboral acreditada por la misma Dirección del Trabajo, por lo que se podría haber instruido visitar el domicilio declarado para poder tener acceso a la información, evitando así el uso de recursos públicos de horas hombres de fiscalización, costos de transportes de vehículos fiscales y el desgaste administrativo que conllevaba visitar los 142 puntos que se indican.

En forma paralela, a partir del 20 de septiembre, y en atención a lo indicado en el párrafo anterior y en el constante dialogo y trabajo con las organizaciones, se ofreció a cada sindicato de la empresa un acuerdo, denominado *ACUERDO MARCO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL*, en el que se establecen diferentes situaciones ligadas a los anexos de contrato de trabajo, modelo operativo y requisitos por local para adelantar en cinco años la implementación de la jornada ordinaria a 40 horas semanales, acuerdo que ha sido firmado a la fecha por 36 Organizaciones Sindicales, el resto de las organizaciones sindicales señalo dejar en libertad de acción a sus asociados respecto a la adhesión a la firma de anexos, sin presentar reclamo alguno a la fecha.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: VXWZXYXXXX

En efecto, según lo comprometido previamente, se envió un correo electrónico a cada organización sindical, adjuntando los formatos de los anexos de contrato de trabajo e informándoles que, a partir del 21 de septiembre, serían puestos a disposición de los trabajadores en el sistema de firma electrónico (autorizado por la Dirección del Trabajo) RUBRIKA, sin recibir observaciones a dichos instrumentos a la fecha por ninguna organización o autoridad.

Tras esta comunicación, la información también se entregó a los trabajadores(as), quedando a su disposición la firma de los anexos con mejor descripción de sus funciones. A la fecha, de los anexos que se pusieron a disposición han firmado estos más de 8.506 personas, entre ellos, el trabajador que originó la multa de autos, siendo el porcentaje de rechazo de estos a nivel nacional de sólo un 0,4%.

La empresa ha cumplido con la mejora de un modelo de contrato cuestionado por el Servicio, lo ha puesto a disposición de los trabajadores, lo ha comunicado previamente a las distintas organizaciones sindicales y, si al momento de la fiscalización este no se encontraba firmado, no es una causa imputable a Rendic. De todas maneras, el trabajador Diego Puchi ya firmó su anexo de contrato incluso antes de la fiscalización que dio origen a la presente multa.

La desproporción es evidente y no se entiende la lógica de la Circular referida, ni menos el actuar de la Inspección Comunal del Trabajo de Loncoche.

- Sobre la descripción de funciones de cada cargo.

Como ya se indicó, a fin de clarificar el sentido y alcance de las labores que desarrollan los cargos que la autoridad cuestionó en el proceso de fiscalización de 2022, esta parte trabajó en el diseño de una nueva



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: VXWZXYMYXXX

descripción de las funciones de los cargos que funcionan en contacto directo con el público.

Estos anexos fueron puestos a disposición de los trabajadores a partir del 21 de septiembre de 2023, por lo que el cuestionamiento formulado en los mismos términos del proceso 2022, no tiene asidero.

Ahora bien, respecto de las funciones que se contienen en los anexos del modelo operativo Unimarc, se indican claramente las funciones principales, alternativas y complementarias de cada cargo, señalando:

- a Las funciones que debe realizar cada cargo,
- b Las funciones o labores que no se comprenden en cada cargo,
- c Y adicionalmente se especifica (tal como ha sido siempre en los locales Unimarc) que, en todos los casos no es propio de sus labores el aseo general o higienización del local para lo cual la empresa tiene un servicio especial y específico contratado.

Las funciones del modelo operativo Unimarc se resumen, básicamente, en las siguientes:

- Operador de producción: Sus funciones se concentran en la elaboración o preparación de productos perecibles y preparados y en la disponibilización de productos perecibles al cliente. Esto implica preparar productos, recibirlos, inventariarlos, almacenarlos, ponerlos a disposición del cliente y realizar la atención de los clientes en las áreas correspondientes (percebles), detallándose en el anexo cada labor que conlleva este proceso.
- Operador de mercadería (Ex Operador Tienda): Sus funciones se focalizan en disponibilizar productos para la compra del cliente. Esto implica recibir productos, almacenarlos y ponerlos a disposición del cliente, detallándose en el anexo cada labor que conlleva este proceso. En el mismo anexo se especifica que la función no comprende labores de atención en



sector asistido de productos a granel para el cliente de productos perecibles ni funciones de caja.

- Operador sala venta: Su principal función es la disposición de productos para la compra del cliente y la atención a clientes en el lineal de cajas (pos) (con las labores que ello conlleva y que se acreditarán en su oportunidad)

El detalle de cada función se consigna en el mismo anexo, que aportaremos en su oportunidad. Esto permite comprender el modelo operativo global y el por qué cada cargo cuenta con especificaciones propias.

Lo expresado es sin perjuicio de que más adelante demostraremos la especificación de las funciones del anexo por el cual se multó en la resolución que se impugna, en esta nueva ocasión, a su representada.

III. Sobre la multa y su cuantía:

La fiscalizadora estimó como infringido el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo, por “no especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios”, imponiendo una multa por la suma de 60 UTM.

- Naturaleza de las atribuciones y fundamentación de la cuantía.

Desde un punto de vista general, el legislador ha atribuido de facultades a la Dirección del Trabajo para la aplicación de sanciones en el cumplimiento de su deber general de fiscalización. Dicho otorgamiento de funciones sancionatorias se justifica en el evidente interés público que va envuelto en las relaciones laborales. Por su importancia, y en atención al principio de legalidad, es relevante que el órgano fiscalizador se ajuste estrictamente a las atribuciones que se le ha dado, y en aquellos casos en que la ley le ha otorgado algún grado de discrecionalidad, se atenga en la



decisión que adopte en ejercicio de su facultad discrecional a los estándares legales y de justificación.

Como se sabe, la ley laboral, junto con entregar la facultad de sancionar, obliga a la Dirección del Trabajo a que en el ejercicio de dicha facultad se mantenga dentro de ciertos rangos entregados por el propio legislador, vinculados al tamaño de la empresa.

En otras palabras, la ley otorga a la Dirección del Trabajo una facultad discrecional, es decir, una en que tiene un margen de apreciación y decisión, pero la facultad que se le otorga al órgano reclamado no implica una libertad total ni mucho menos una autorización a la arbitrariedad, toda vez que en nuestro Código del Trabajo se presenta como una facultad *reglada*, es decir, sujeta a estándares preestablecidos dados por el propio cuerpo legal. Se trata, en buenas cuentas, de una discrecionalidad en sentido débil.

En efecto, nuestra legislación autoriza a la autoridad administrativa a calificar mediante una resolución las infracciones en leves, graves y gravísimas, pero siempre considerando una serie de criterios o estándares preestablecidos.

Así, sabemos que, de haber existido las infracciones que indica la Inspección del Trabajo, el rango de la cuantía de la multa debió ser entre 3 y 60 UTM. Ahora bien, la resolución reclamada, de espaldas al mandato legal, no da cuenta de análisis alguno que permita justificar *dentro de ese rango*, cuál es la cuantía a aplicar. Dicho análisis es absolutamente de la esencia, no solo porque se trata de un acto administrativo que, como todo acto administrativo, debe ser autosuficiente y motivado, sino que -más grave aún- es imprescindible porque se trata del ejercicio de una facultad discrecional reglada (es decir, es discrecional en sentido débil), que para su



ejercicio conforme a derecho requiere apegarse y justificar conforme con estándares preestablecidos por la ley.³

Esto es muy importante, porque en este caso la Inspección del Trabajo deliberadamente impone la multa en el máximo, sin considerar (ni mucho menos incluir en la resolución de multa) los estándares legales preestablecidos. Tan claro es ello, que el Oficio Circular N°2000-240/2023, de 31 de agosto de 2023 la que instruye la realización del programa de fiscalización que da origen a la multa, se señala la cuantía de 60 UTM sin considerar ningún parámetro.

A modo de síntesis de este acápite, la resolución de multa también es desproporcionada porque se impone en el máximo del rango, hecho que no se justifica en este caso independiente del rango que corresponda.

- Incumplimiento atribuido por la multa y su déficit formal.

Sin perjuicio de que la infracción imputada se analizará en detalle más adelante, valga hacer presente a S.S. que este es un caso en que la resolución de multa es especialmente deficitaria en su ámbito de fundamentación. Es así porque se trata de un caso que requiere cierto nivel de apreciación, que *no es un caso de aplicación mecánica*, atendida la fisonomía propia del incumplimiento, y en este caso el fundamento de la resolución de multa es absolutamente mecánica.

Las multas de la Inspección del Trabajo suelen ser formularios que son completados por los fiscalizadores. Dicho sistema tiene la ventaja de ser eficiente y además cumplir de manera relativamente con el estándar legal en una inmensa mayoría de los casos, específicamente en aquellos en que la infracción es manifiesta, objetiva, y que requiere un grado mínimo de apreciación, el suficiente para dar cuenta del razonamiento binario “cumple/no cumple”. Es lo que ocurre, por ejemplo, en los casos de impago de horas extraordinarias, en que basta con revisar la existencia de horas



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: VXWZXYXXXX

extraordinarias trabajadas y la remuneración del trabajador. En dichos casos, no se requiere mayor justificación que la que proporciona el formulario.

Para comprender que este es un caso *no mecánico*, basta simplemente con señalar que los contratos contenían las cláusulas de funciones, las que se señalaban de manera específica. No obstante, la Inspección considera que procede la multa por “*no especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios*”, sin señalar los motivos de ello. Lejos de justificar esa conclusión, la resolución guarda silencio sobre las razones que le darían soporte.

Debemos ser majaderos en que la resolución de multa no expresa cómo llegó a la conclusión de que los contratos del trabajador Puchi no cumple con el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo. Lo anterior es especialmente grave porque dichos contratos sí determinan la naturaleza de los servicios. En efecto, lo que sucede es algo mucho más grave y que la Inspección no solo califica jurídicamente la cláusula, sino que la declara inexistente por ser a criterio de la fiscalizadora “ambigua”, sin un análisis fáctico, y material (y así meramente formal).

Más allá de que aquel ejercicio implica una actuación fuera del principio de legalidad y de la esfera de competencia de la inspección, tal declaración de falta de especificidad de la cláusula no es una sanción contemplada en nuestra legislación laboral, mucho menos una que pueda aplicar la inspección del Trabajo. Lo anterior se expone esencialmente para evidenciar que la resolución es del todo carente de fundamentación y que ni si quiera explica cómo ha verificado el hecho típico que le imputa a su representada.

IV. Vicios formales de la multa:



1) Curse de multa respecto de funciones que se encuentran determinadas. Falta de suficiencia de la multa impuesta.

La Multa fue cursada por no especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa la naturaleza de los servicios del trabajador individualizado en la multa, sin determinar, qué funciones son las que no cumplirían con el supuesto del artículo 10 N° 3.

Lo denunciado deriva en que su representada desconozca la razón por la que se concluye una inobservancia a la legislación laboral, pues como se verá, cada una de las funciones se encuentra detallada y especificada. Así, la sola lectura de la multa que por este acto se reclama, hace ver su insuficiencia tanto en su redacción como en su contenido, provocando la indefensión de esta parte, al no tener claridad de la o las funciones que incumplirían, a juicio del ente fiscalizador, el contenido del artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo.

2) Vulneración al principio de tipicidad en la Resolución de Multa como acto final que determina la infracción.

Señala que *“no especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios (...)”*. Sin embargo, no sólo el fiscalizador al momento de cursar la multa no se preocupó de plasmar en ella los hechos fácticos mínimos para fundamentarla, sino que, además, no señala de qué forma generaría incertidumbre al trabajador, según su punto de vista, es decir, no funda la multa. Además, ¿Cómo puede saber si estas supuestas funciones no otorgan certeza al trabajador con respecto a las labores que debe desarrollar, si sólo apunta a una redacción formal? Imposible saberlo, lo que claramente genera indefensión a su representada y constituye una infracción al artículo 11 de la ley 19.880 en cuanto a que la *“los hechos y fundamentos de derechos deberán siempre expresarse en aquellos actos que afectaren los derechos de los particulares (...)”*, así como



a la obligación de realizar una investigación perceptiva en el proceso de fiscalización.

El fiscalizador, no sólo debía constatar la forma en que se encuentra redactada una cláusula contractual, sino que debió necesariamente analizar e investigar, si efectivamente ella generaba incertidumbre o ambigüedad en los trabajadores que enuncia en la multa, lo que ciertamente no ocurrió.

Además, al trabajador especificado en la multa se le ha puesto a disposición el nuevo anexo de contrato, el cual ya fue suscrito y firmado por este incluso antes de la fiscalización que originó la multa, situación que tampoco es considerada ni explicada en la multa. La fundamentación acabada de una resolución administrativa es una exigencia de todo acto administrativo, que forma parte del debido proceso cuyo fundamento legal se encuentra en los artículos 11 y 16 de la Ley N° 19.880, cuya carencia permite dejarla sin efecto.

- Improcedencia de la multa cursada. Del artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo.

Aun cuando se desestimaran las alegaciones anteriores, la Resolución de Multa N° 4273.23.36 debe ser dejada sin efecto toda vez que en ningún caso su representada ha infringido el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, como erradamente lo ha establecido el fiscalizador, siendo la multa cursada, a todas luces, improcedente.

El contrato de trabajo y anexo del trabajador individualizado en la multa cuentan con todas las cláusulas básicas, y en lo tocante a la multa cursada, cuenta con la descripción detallada de cada una de las funciones que ejecuta, que en algunos casos revisten el carácter de complementarias y/o alternativas entre sí, están especificadas en forma clara y suficiente, pues la empresa se ha ocupado de describir en forma íntegra y precisa, tanto las labores principales del puesto de trabajo del señor Diego Puchi como todas



aquellas tareas que resultan complementarias y/o alternativas a aquellas labores, lo que además quedó plasmado en forma clara y pormenorizada en los respectivos contratos de trabajo, de tal forma que tiene certeza en cuanto a la naturaleza de los servicios que debe prestar, las funciones que debía ejecutar en función de éstos, el lugar donde debía desarrollarlos y los riesgos que podrían implicar tales labores.

En este mismo sentido lo ha entendido la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Coyhaique, que con fecha 22 de diciembre de 2022, se pronuncia respecto del reclamo interpuesto por su representada, en causa ROL 89-2022.

- En cuanto a la estructura de cargos existente en la empresa:

Atendida la naturaleza de los servicios que presta su representada (ventas y abastecimiento de bienes esenciales), la autoridad administrativa la calificó como empresa de comercio esencial desde el inicio de la crisis sanitaria (marzo de 2020), reconociendo así, la necesidad de asegurar la cadena de producción y distribución de productos elementales para la población.

Por este motivo, 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. Este proceso se ha ido desarrollando en forma paulatina en los diversos locales de Unimarc.

De esta manera, su representada tomó la decisión de modificar los cargos de trabajo existentes hacía unos nuevos cargos en los que se



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: VXWZXYMYXXX

mantendría la especificidad y la naturaleza única de sus funciones, pero lograrían un mayor dinamismo en sus tareas.

Así entonces, se implementó esta nueva organización operativa con el objeto de poder contar con trabajadores que pudiesen prestar servicios en distintos sectores de las tiendas, pero que mantuvieran las funciones y la naturaleza de los servicios que debían prestar.

- En cuanto a la naturaleza de los servicios realizados en razón del cargo que detenta el señor Diego Puchi.

Pasaremos a hacer un breve análisis respecto del cargo que detentan los trabajadores indicados en la multa cursada.

a Operador de Mercadería (ex operador de tienda):

Este cargo tiene como función principal desarrollar la reposición de productos dentro del local, y para ello se describen en el respectivo contrato de trabajo las funciones de *“reponer, trasladar, eliminar productos, desechar”*. Estos servicios se pueden enfocar en un sector de la tienda, sin perjuicio de que puedan rotar de sector para permitirle un conocimiento más transversal de todos los procesos de la Tienda, tal como el nombre del cargo así lo establece.

Ahora bien, este cargo cuenta también con funciones complementarias, vinculadas directamente con el proceso de reposición, como las de *“atender y asistir clientes”*, pues realizando la reposición de productos, un cliente podría solicitar asesoría respecto de las categorías de los productos o los pasillos donde se encuentran. De igual forma, tendrá funciones complementarias vinculadas con el orden y la limpieza del sector del área que este gestiona, es decir, manteniendo el orden al retirar los productos de la bodega o bien manteniendo orden al reponer productos en las góndolas.

- Inexistencia de infracción normativa.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: VXWZXYXXX

Conforme se ha expuesto, en el presente caso no existe una infracción al artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo por cuanto su representada se ha ocupado de: (i) indicar todas las cláusulas básicas del contrato; y (ii) de describir en forma completa y suficiente, tanto las labores principales del puesto de trabajo de cada uno de sus trabajadores como todas aquellas tareas que resultan complementarias y/o alternativas a las labores que les correspondían, realizando incluso una mención pormenorizada a todas las conductas que debe seguir el dependiente para dar cabal cumplimiento al cargo para el cual fue contratado, todas relacionadas con la función específica que le corresponde cumplir.

Es más, es la propia Dirección del Trabajo quien también ha recogido dicho criterio en su Ordinario N°1722, de fecha 25 de junio de 2021, que señala lo siguiente: *“De la norma preinserta (el aludido artículo 10 N°3) resulta evidente que el legislador ha establecido una obligación de respetar un mínimo de certeza en favor del trabajador, de modo que tenga un claro conocimiento acerca de dos materias: la de naturaleza de los servicios a desempeñar y el lugar o ciudad en que hayan de prestarse. A continuación, y, una vez definido lo anterior, se concluye la posibilidad de establecer dentro de las cláusulas esenciales del contrato de trabajo, dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias, pero siempre dentro del contexto de una única naturaleza de servicios determinada”.*

De conformidad a lo que se ha expuesto, no sólo se puede aseverar que estamos frente a un error de hecho, sino que también nos encontramos frente a un error de interpretación normativa del artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo. En efecto, se desprende de la redacción de las cláusulas descriptivas de las funciones del trabajador especificado en la multa que ésta



contiene, inequívocamente, aquello que se ha requerido por la norma en comento.

De esta forma, la empresa cumple con la exigencia establecida en el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, y es la Inspección del Trabajo quien pretende desconocer el texto expreso de la ley, y por sobre todo, su espíritu, por cuanto al remitirnos a la Historia de la Ley 19.759 que, dentro de otras materias, incorporó el artículo 10 N° 3 al Código del Trabajo, podemos desprender de las intervenciones del Ejecutivo, a través del Subsecretario del Trabajo, y de la Directora del Trabajo de la época, que Rendic Hermanos S.A. cumple a cabalidad la norma que se estima infringida.

En ese contexto, el Subsecretario intervino aclarando que: *“El interés del Ejecutivo no es limitar el número de funciones, sino que estas tengan que especificarse y, en consecuencia, tanto al momento en que las partes convengan en celebrar un contrato y establezcan las funciones del caso, como durante la vigencia del mismo, exista plena claridad en cuanto a cuáles son dichas funciones (...).”*⁸

Por su parte, la Directora del Trabajo *“hizo presente que la norma que propuso el Ejecutivo tiene una dimensión protectora, pero también una flexibilizadora. Se busca resguardar el concepto "servicio", que es más amplio que el de "función", pero se permite la especificación de funciones”*. Resulta entonces indudable que el objetivo del artículo en comento no es limitar la cantidad de funciones, sino simplemente que éstas se especifiquen. El acuerdo contractual expuesto en la multa especifica más allá de cualquier duda razonable las funciones que el trabajador individualizado en la multa debe desempeñar.

V. Infracción al principio del *non bis in ídem*.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: VXWZXLMYXXX

En efecto, en ese sentido, hacemos la presente alegación por cuanto la Dirección del Trabajo (mismo sujeto activo sancionador, actuando a través de sus Inspecciones) producto del Oficio Circular N° 2000-240/2023, de fecha 31 de agosto de 2023, ha sancionado a la misma razón social Rendic Hermanos S.A. (mismo sujeto pasivo sancionado), en más de una ocasión, por el mismo hecho (supuestamente, por no especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios) y fundamento o norma infringida (artículo 10 o 10 N° 3, en relación al artículo 506, ambos del Código del Trabajo). Lo interesante SS. es que las sanciones se cursan en un aspecto meramente formal (como deja en evidencia esta multa), únicamente constatándose la redacción de un anexo o contrato, por tanto no es una constatación que varíe de trabajador en trabajador, o supermercado en supermercado, sino que trata de una sola situación fáctica de redacción de una cláusula contractual a nivel nacional. Lo expuesto hace aplicable la infracción al principio expuesto, y con ello la invalidación de la multa.

Así las cosas, en todas las multas que se han cursado en contra de su representada en base a dicho antecedente, incluyendo la presente resolución de multa, se produce la triple identidad como presupuesto de la aplicación del principio “*non bis in ídem*” que amerita dejar la multa que se impugna sin efecto:

1 En relación al hecho, este apunta a una conducta típica, es decir, cuando se dan los presupuestos objetivos y subjetivos exigidos para la imposición de una pena administrativa, que en el presente caso sería la forma en que se encuentra redactada una cláusula contractual, y no su aplicación de trabajador en trabajador, o de supermercado en supermercado, siendo indiferente para la Inspección la individualización del trabajador, o del supermercado, para multar.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: VXWZXYXXXX

En relación al sujeto, las resoluciones de multa que enunciamos han sido cursadas respecto de un mismo sujeto, a saber: RENDIC HERMANOS S.A., y cursadas siempre por el mismo ente administrativo, la Dirección del Trabajo, a través de sus respectivas Inspecciones del Trabajo.

En cuanto al fundamento, la doctrina y jurisprudencia coinciden en que con esto se hace referencia a los bienes jurídicos tutelados por las respectivas normas, lo que, en este caso, a todas luces se cumple, toda vez que las resoluciones de multa buscan proteger los mismos intereses jurídicos, sancionando en todas ellas una supuesta falta de certeza de las funciones que deben realizar los Operadores de su representada, bajo una única instrucción del Oficio Circular individualizado.

VI. Deber de Inhabilitación.

La multa que por este acto se impugna debe ser dejada sin efecto por cuanto la Dirección del Trabajo excedió las limitaciones que impone nuestro ordenamiento jurídico y, en particular, el Decreto con Fuerza de Ley que rige su actuar.

Con fecha 30 de marzo de 2022 la Dirección del Trabajo mediante Ordinario N° 503 concluyó que su representada ha incumplido los requisitos del artículo 10 del Código del Trabajo. Dicha circunstancia se encuentra judicializada en causa RIT I-132-2022 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en donde solicitó su representada se deje sin efecto el Ordinario en cuestión, causa que a la fecha de fiscalización y aplicación de la multa se encontraba vigente, y pendiente de resolución (ROL ICA 2507-2022). Es decir, se fiscalizó (y multó) a su representada encontrándose dicha impugnación judicial pendiente de resolución, sin una sentencia firme y ejecutoriada.

Pues bien, dado que tanto el Ordinario impugnado determinó la -supuesta- improcedencia del cargo de Operario de Unimarc, mismo que en



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: VXWZXYMYXXX

esta oportunidad la Inspección del Trabajo se encuentra nuevamente sancionando, la Inspección Comunal del Trabajo de Loncoche debió haberse inhabilitado de conocer y cursar la presente multa debido a lo ordenado por el artículo 5º, letra b del D.F.L. 2, de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a saber:

“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 las cosas, dado el tenor literal de la norma expresada, lo cierto es que la Inspección correspondiente al momento de realizar la fiscalización debió haberse inhabilitado, cuestión que no hizo y que amerita dejar sin efecto la multa que por este acto se impugna.

VII. En subsidio. Rebaja de la multa cursada al mínimo legal posible.

A la luz de los hechos descritos y tomando en consideración las defensas planteadas en los acápites anteriores de esta presentación, la multa objeto del presente reclamo es a todas luces desproporcionada, debiendo ser rebajada al mínimo legal.

Como antecedentes fácticos de esta falta de proporcionalidad, podemos enunciar:

1 Haber iniciado una serie de reuniones con el departamento de fiscalización de la Dirección Nacional del Trabajo, para comprender el cuestionamiento de fondo de la multa.

2 Haber solicitado reuniones, también, con el Departamento jurídico de la Dirección Nacional del Trabajo, con el mismo objetivo.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: VXWZXLMYXXX

3 Haber solicitado un pronunciamiento a la Dirección del Trabajo, aún pendiente de respuesta.

4 Haber generado un modelo nuevo de contratos, con funciones especificadas, tanto de lo que se debe como de lo que no se debe hacer, con el objeto de cumplir con la exigencia de certeza.

5 Haber generado un trabajo con los sindicatos a nivel país, a fin de clarificar dudas y explicar el trabajo realizado.

6 Haber puesto a disposición de los trabajadores dicho anexo, el que fue firmado por el trabajador señalado en la multa, incluso antes de la fiscalización que la originó, y que el fiscalizador no consideró.

7 Haber participado en mesas de trabajo con distintas Inspecciones y Direcciones Regionales del Trabajo, con el mismo propósito señalado.

1 Contar a la fecha con un número importante de trabajadores que han suscrito los nuevos anexos de contrato, que contemplan la nueva descripción de funciones, siendo un proceso voluntario y dada la dispersión geográfica a lo largo de Chile y el número de personas afectas, es un proceso que se va materializando paulatinamente.

2 No contar, con juicios de entre sus más de 100 organizaciones sindicales sobre esta materia, a nivel país y no contar, prácticamente, con denuncias de organizaciones sindicales sobre esta materia, a nivel país. Francamente, es desproporcionado el reproche de la autoridad, en este escenario.

Pide, en definitiva, que se acoja la reclamación y se declare:

1) Que se declare nula la notificación personal realizada por la Inspección del Trabajo a su representada.

2) Que se tiene por tácitamente notificada a su representada con la fecha de presentación de este reclamo de multa.



3) Que se deja sin efecto la multa N° 4273.23.36. En subsidio, se rebaje al máximo legal.

4) Que se condene en costas a la reclamada o en subsidio se exima a esta parte de su pago.

SEGUNDO: Que, con fecha treinta de enero de dos mil veinticuatro se llevó a cabo la audiencia de procedimiento monitorio, con la asistencia de ambas partes.

En primer lugar, la parte demandada opuso excepción de caducidad de la presente acción, la que fue desestimada, según consta en el registro de audio de dicha audiencia.

En segundo lugar, la parte demandada contestó la demanda, solicitado su rechazo con expresa condena en costas, siendo, en síntesis, sus principales argumentos:

Expresa que previa visita inspectiva se cursó infracción, realizando a lo menos 4 visitas inspectivas del fiscalizador, las que culminan con la resolución de multa de administrativa por no precisar las labores a realizarse por el trabajador, por ser ambigua y no existir certeza, labores de operador de tiempo contiene múltiples funciones. El reclamo se enmarca en el artículo 503, esto es, si la presente infracción existió un error de hecho o existen vicios en su tramitación.

Lo que lleva a este acto de fiscalización tiene su origen en un plan de fiscalización de supermercados y *retail* de cláusulas de los contratos. La Dirección del Trabajo concluyó que las cláusulas de operadores era ambigua y vulneraba el artículo 10 del Código del Trabajo.

Existió un primer programa de fiscalización, incluyéndose supermercados de la reclamante, y esta fiscalización se originó por una modificación de los contratos, vislumbrándose que se mantiene la misma problemática por la pluri-funcionalidad. Ello se hace con cumplimiento con



el manual de fiscalización el DFL N° 2. No existe un incumplimiento de las normas de la fiscalización. Se realizó la visita a terreno, se contiene un acto administrativo fundado.

El cargo específico del trabajador sigue manteniendo alrededor de 20 funciones a realizar, algunas absolutamente incompatibles. Por un lado debe realizar labores de reponer y luego se habla de la posibilidad de limpieza u otro tipo de actuaciones. Ello se desprende de la lectura de la demanda, el empleador, si quiere, puede obligar al trabajador de realizar todas aquellas obligaciones. Efectivamente se presentó un acuerdo marco sobre conciliación de vida familiar, pero la fiscalización es anterior a dicho convenio.

Estos cargos con esas descripciones de funciones vulneran el art. 10 del Código del Trabajo. El legislador exige que el trabajador sepa con total precisión las labores a las que se obliga. No se produce ello de la lectura del contrato de marras.

Como ha sido resuelto por la mayoría de los tribunales de la región, a modo ejemplar, el Juzgado de Letras de Victoria, RIT i-13-23, y en causas RIT i-88-23, i-99-23 del Juzgado de letras del Trabajo de Temuco, en que se ha asentado el criterio que este tipo de contratos no cumplen con el artículo 10.

En cuanto a las formalidades del acto administrativo, se encuentra regulado para todo el país, la utilizan todos los inspectores. Contiene una expresión de los hechos, el enunciado de la infracción, norma infringida y posteriormente lo que se resuelve, monto de la infracción.

Las multas responden también a como se llevó el procedimiento. La contraria tuvo conocimiento claro de que se trataba la fiscalización.



No hay infracción al principio del non bis in ídem. No concurre la triple identidad, ya que se trata de trabajadores diferentes, localidades distintas. Una interpretación distinta deja en indefensión a los trabajadores.

En cuanto a la cuantía de la multa existe el tipificador infraccional, que señala el rango de multa, criterios de aplicación de la multa, como cantidad de trabajadores afectados, existencia de otras infracciones, en el caso de la reclamante ha sido multada en varias ocasiones. Encontrándonos en el rango máximo de la multa administrativa.

En suma, no existe algún tipo de incumplimiento a la fiscalización, por lo que no se encuentra desproporcionado. Los fiscalizadores tienen la calidad de ministros de fe, gozando de presunción legal de veracidad.

Pide, en definitiva, el rechazo de la reclamación, con costas.

A continuación, se llamó a las partes a conciliación, trámite que se tuvo por frustrado.

Se fijó como hecho pacífico el siguiente: Que por resolución N° 4273.23.36, de fecha 30 de octubre de 2023 se impuso una multa por un total de 60 UTM, la que fue notificada personalmente al empleador. Como hechos a probar se fijaron los que se indican a continuación: 1.- Cumplimiento de las formalidades legales de la notificación de la resolución que impuso la multa; 2.- Existencia de error de hecho en la imposición de la sanción y su cuantía. Hechos que lo demuestren.

Luego, las partes rindieron las siguientes pruebas:

I. Parte reclamante:

1. Documental:

1. Resolución de Multa N° 4273/23/36 de fecha 30 de octubre de 2023.
2. Anexo de contrato del señor Diego Puchi Moyano de fecha 12 de octubre de 2023.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: VXWZXYXXXX

3. Resolución N° 2000/2023/65405, de la Dirección del Trabajo, de fecha 17 de julio de 2023.

4. Oficio Circular N 2000-240/2023, de fecha 31 de agosto de 2023, emitido por el Departamento de Inspección, Unidad de Procesos de Fiscalización Focalizada.

5. Requerimiento de fecha 8 de junio de 2023, presentado por su representada a la Dirección del Trabajo. Expediente E144003/2023.

6. Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo.

7. Certificado de fecha 3 de noviembre de 2023, de la empresa Servicios y Asesoría Rubrika S.A.

2. Testimonial: Previo juramento, declaró don David Mella Ortega, quien expuso:

Trabaja en Rendic Hermanos, es jefe zonal de personas de la IX Región. Este juicio se trata por una multa que aplicaron en el local de Loncoche por el cargo de un colaborador, operador de mercadería.

Tiene entendido que la multa se cursa por las funciones que se especifican en el contrato. La multa es por un trabajador. En ese local trabajan 37 personas.

El operador de mercadería se implementó hace poco, antes existía el operador de tienda. Básicamente es el trabajador que se encarga de la reposición de la mercadería, desde la recepción a disponerlo en las góndolas. Si sobran productos, almacenarlos en bodega. Si alguno está roto, realizar el proceso de merma, de productos no perecibles. Ellos están en sala de ventas, en labores de reposición de productos. No solo reponiendo, a veces conversan con los clientes donde están los productos.

La fiscalización comienza en septiembre u octubre de 2023.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: VXWZXYMYXXX

La empresa implementó un sistema operacional nuevo, lo que hizo fue especificar aún más las funciones de los colaboradores. El anexo sea autosustentable, que los trabajadores sepan sus funciones. Este nuevo modelo comienza en septiembre de 2023, se puso en conocimiento de los sindicatos y luego a los trabajadores. En el caso del trabajador que se aplicó la multa ya se adhirió al nuevo proceso, está el local completo.

Contra-examinado, refiere que al momento de la fiscalización, el trabajador tenía el cargo de operador de tienda. Ese cargo realizaban las mismas funciones, solo se cambió el nombre. La diferencia es que el operador de mercadería no puede hacer.

En el cargo de operador de tienda desconoce la cantidad de funciones, pero las principales son almacenar, inventariar, mermar, eliminar.

En cuanto a la limpieza, el trabajador cuando va a reponer debe colocarla en un lugar limpio.

En cuanto a las labores de hornear, cortar, trozar, el trabajador puede realizar esas labores si es que se necesita y se le pide.

II. Parte Reclamada:

1. Documental:

1. Expediente de fiscalización 904.2023.191
2. Caratula de informe de Fiscalización 904.2023.191
3. Informe de exposición 904.2023.191
4. Resolución de multa administrativa 4273/2023/36
5. Activación de Fiscalización 904.2023.191
6. Contratos de trabajo y documentación laboral trabajadores muestra
7. Notificación de Inicio de Fiscalización 904.2023.191
8. Antecedentes verificados en la Fiscalización (hoja de trabajo).

Finalmente, las partes formularon observaciones a la prueba.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: VXWZXYXXXX

TERCERO: Que para resolver la presente reclamación es menester precisar en primer término la época en que se efectuó la fiscalización, los hechos que lo originaron y cómo se determinó la multa aplicada.

En efecto, del mérito del expediente de fiscalización acompañado por la parte reclamada se constata que con fecha 7 de septiembre de 2023 se da origen al proceso de fiscalización, siendo el período investigado el que abarca desde el 1 de junio al 30 de agosto de 2023. Ello se originó conforme a la Circular N° 2000-240/2023 que contiene el programa nacional de fiscalización al comercio retail, grandes tiendas y supermercados.

Luego, los días 7 y 12 de septiembre y el 26 de octubre, todas de 2023 se realizaron visitas al supermercado Unimarc ubicado en nuestra comuna, seleccionándose una muestra de 10 trabajadores

Los resultados de la fiscalización constataron el siguiente hecho: *“No especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios respecto del trabajador Diego Andrés Puchi Moyano, al ser ambigua lo expuesto y no existir certeza jurídica de la prestación de servicios, según el siguiente detalle: Operador de tienda (múltiples funciones). Fecha de contrato: 28 de diciembre de 2021. Como se constató la infracción: A través del contrato de trabajo.”* Luego, se indica la norma legal infringida: Artículo 10 N° 3, en relación al artículo 506 del Código del Trabajo, y se propone una multa de 60 Unidades tributarias mensuales.

Para el cálculo de la multa se acompaña en el expediente antes aludido, se consigna la cantidad de trabajadores, el tamaño de la empresa, la naturaleza de la infracción conforme al tipificador de la Dirección del Trabajo, la conducta del empleador, esto es , si la empresa ha sido



sancionada en los últimos 18 meses, concluyendo que la categoría es “gravísima”.

CUARTO: Que, de ese modo, la cuestión controvertida dice relación con que si las funciones pactadas respecto del trabajador Diego Puchi Moyano, a la época de la fiscalización, vulneran el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo.

En efecto, del contrato de trabajo que consta en el expediente de fiscalización, de fecha 28 de diciembre de 2021, se pactó que dicho trabajador realizaría funciones de “Operador de Tienda”. El artículo primero de dicho contrato precisa las funciones a desarrollarse, a saber: *“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, recepcionar mercadería en casos que corresponda”*. El contrato añade: *“El trabajador en el desempeño de su cargo, y sin perjuicio de las funciones y obligaciones que sean propias o inherentes a su ejercicio, así como aquellas funciones que se encuentren señaladas en los reglamentos, políticas y/o instrucciones que a su respecto le imparta la Empresa, deberá ejecutarlas en forma alternativa o complementaria una de otras, sin que importe un menoscabo para el trabajador. Las funciones se realizarán en las siguientes secciones del establecimiento: Abarrotes, reposición de mercaderías, pasillos, pgc y non food, recepción, bodegas de acopio, cámaras de frío, servicio al cliente, lácteos y congelados, platos preparados, asaduría, fiambrería, rotisería,*



carnicería, panadería, pastelería, frutas y verduras y otras de similar naturaleza.”

Luego, en la cláusula segunda se detallan las funciones antes aludidas, las que van desde la atención de clientes, reposición, mantener códigos y precios al día, retirar, guardar y eliminar mermas, preocupación por el sellado al vacío de productos, trasladar mercadería, mantener la limpieza de la tienda, manipular el horno y el pan pre-cocido, y especialmente dar estricto cumplimiento a las instrucciones que le sean impartidas por sus superiores, a ejecutar todas las labores propias del cargo que le ha sido encomendada, 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 se trate de funciones de menor jerarquía que las normas a su cargo, si las circunstancias así lo requieren.

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

Respecto de dicha disposición, como señala el autor Luis Lizama, el cumplimiento de esta exigencia tiene por objeto dotar al contrato de la necesaria certeza y seguridad respecto del alcance de la obligación del trabajador, evitando que el empleador – por la vía de cláusulas amplias o indeterminadas- altere unilateralmente y de facto las condiciones en que el dependiente debe prestar sus servicios. (En: Manual de Derecho Individual del Trabajo, Der Ediciones, 1° edición, p.52).

En el mismo sentido, la profesora Irene Rojas Miño expresa que constituye un derecho del trabajador que en su contrato se determinen estas materias, tratándose de un derecho irrenunciable en virtud del artículo 5°



del Código del Trabajo; por consiguiente, además se requieren dichas cláusulas por certeza y seguridad jurídica que asisten a las partes. En segundo lugar, por razones de dignidad y seriedad bajo las cuales un dependiente se liga a un empleador. (En: Derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo, 1º edición, p. 38)

SEXTO: Que, del análisis de la cláusula de las funciones del trabajador objeto de la multa, no cabe sino concluir que ésta no cumple con las exigencias que contiene el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, en cuanto a dotar de la necesaria certeza, seguridad, objetividad y dignidad al trabajador, de modo tal que es ilegal. En efecto, como fue asentado en el considerando cuarto, las funciones del cargo de operador de tienda varían desde actividades de reposición de productos, su venta, asistencia al cliente, a otras totalmente inconexas como la de limpieza del local, hornear alimentos o eliminación de mermas. El mismo contrato añade que todas esas labores sui generis deben realizarse en forma alternativa o complementaria una de otras, y finalmente el desarrollo de todas otras labores que sean encomendadas por su jefatura, *“aunque no sean de las descritas anteriormente y/o se trate de funciones de menor jerarquía que las normas a su cargo, si las circunstancias así lo requieren.”*

Respecto al carácter ambiguo de dicha cláusula, el testigo de la parte demandante David Mella Ortega reconoció que en el cargo de operador de tienda, las principales son almacenar, inventariar, mermar, eliminar, y que en cuanto a la limpieza, el trabajador cuando va a reponer debe colocarla en un lugar limpio. Añade que en cuanto a las labores de hornear, cortar, trozar, el trabajador puede realizar esas labores si es que se necesita y se le pide.

SÉPTIMO: Que, de ese modo, y como ha sostenido la Ilma. Corte de Apelaciones de Temuco, en criterio ya contenido en las sentencias Rol



608-2022, 250-2022, 355-2022, 603-2022, entre otras, el cargo de contratación como Operador de Tienda, las demás funciones que se especifican como obligaciones del trabajador u operador aparecen revestidas de tal diversidad y carácter disímil que se tornan en impeditivas para entenderlas como precisas y determinadas.

La misma Corte ha sostenido que resulta prístino que la descripción de tareas, además de contener una alusión genérica en cuanto a “ejecutar otras labores similares que emanen de la naturaleza de los servicios relacionados con el funcionamiento del local”, hace que las descritas no sean taxativas, por lo que no resulta posible establecer cuál o cuáles son principales, o si son alternativas o complementarias. Para ello, baste señalar que una tarea alternativa presupone elección o rotación, en la materia, una función igual o parecida, y complementaria, aquella que refuerza la función principal, que sirve para completar o perfeccionar algo, caracteres que no se desprenden de las anotadas, pero resulta que, en el caso subjudice, la relación de tareas ya descritas, lejos de ser específicas, presentan tal diversidad que incluso pueden llegar a ser contradictorias en su esencia o imposibles de cumplir por las exigencias de las mismas, atendiendo para ello – entre otros factores-, al perfil del trabajador, sus condiciones personales, estudios, versatilidad, desde que un operador debería estar en condiciones de cumplir solo algunas o todas, incluso en una misma jornada, lo que en concepto de estos sentenciadores no se condice con la exigencia legal, más cuanto se trata, como ya se dijo, de una estipulación esencial en la relación jurídica laboral que debe tener la necesaria e imprescindible claridad, comprensión y determinación para una adecuada ejecución por parte del dependiente.

OCTAVO: Que, en cuanto a las alegaciones relativas a vicios formales de la aplicación de la multa administrativa, cabe señalar que del



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: VXWZXYXXXX

análisis del expediente administrativo no se configura ninguno de los vicios alegados. En efecto, tratándose de la supuesta falta de tipicidad y motivación del acto administrativo, se vislumbra que el acto contiene una adecuada expresión del sustento fáctico y normativo que configuró la infracción antes aludida. En igual sentido, no existe vulneración al principio de tipicidad, ya que como fue asentado en los considerandos anteriores, la descripción del cargo de operador de tienda del trabajador de marras, a la época de la fiscalización, esto es, al 30 de agosto de 2023, incumple el contenido del artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo.

En ese mismo sentido, y en relación a la presunta infracción al principio non bis in ídem, la actora no ha acreditado que respecto del mismo trabajador, y por la misma cláusula antes citada ya haya sido objeto de un procedimiento sancionatorio por parte de la Dirección del Trabajo.

De igual modo, tampoco se vulnera el deber de abstención contenido en el artículo 5° letra b) del DFL N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por cuanto no fue probado que respecto del mismo trabajador, mismo contrato y procedimientos sancionatorios exista algún proceso judicial pendiente.

NOVENO: Que, en cuanto a la determinación de la sanción, y como fue expuesto en el considerando tercero, en el expediente administrativo se contiene el mecanismo por el cual la reclamada determinó la multa, considerando el tamaño de la empresa, la naturaleza de la infracción y la existencia de multas aplicadas al empleador en los 18 meses anteriores, de modo tal que se ajusta a los parámetros y cuantía que establece el artículo 506 del Código del Trabajo.

DÉCIMO: Que, así, en cuanto a la petición subsidiaria de rebaja de la multa, no se accederá a ella, por cuanto la reclamada ha dado aplicación al ejercicio de una potestad, ponderando adecuadamente la naturaleza de la



infracción, especialmente que no fue demostrado ante el organismo fiscalizador alguna intención de subsanar los defectos detectados, que existe reincidencia en la conducta del empleador, y de modo alguno pueden ser considerados los antecedentes acompañados por la demandante.

En efecto, respecto al anexo de contrato suscrito el 16 de octubre de 2023 entre la reclamante y el trabajador Diego Andrés Puchi Moyano, que contempla un cargo de operador de tienda, este fue acordado con posterioridad al período objeto de la fiscalización, en que se encontraba vigente el contrato de trabajo, esto es, al 30 de agosto de 2023. Tampoco ha resultado acreditado que dicho anexo haya sido puesto en conocimiento de la Dirección del Trabajo para su ponderación en la aplicación de la sanción.

En el mismo sentido, la solicitud de pronunciamiento efectuado por la reclamante a la jefatura del departamento jurídico de la Dirección Nacional del Trabajo, de fecha 8 de junio de 2023, refuerza la tesis en orden a que el cargo de operador de tienda contiene cláusulas ambiguas o sui generis, al reconocer la necesidad de realizar una nueva descripción del cargo de operador de sala de ventas, agrupándola en dos funciones específicas que precisa en dicha solicitud, y sin que haya generado alguna modificación al contrato de trabajo del actor, manteniendo el contrato con una cláusula ilegal como ha sido asentado.

DÉCIMO PRIMERO: Que, finalmente, en relación a la solicitud de declarar la nulidad de la notificación personal de la resolución N° 4273.23.36 de fecha 30 de octubre de 2023 que impuso la sanción, cabe señalar que una cuestión dice relación con los efectos de la notificación del acto administrativo, el que como fue asentado al resolverse la excepción de caducidad de la acción, de no efectuarse conforme al mecanismo establecido en el artículo 508 del Código del Trabajo, no producirá efectos,



entendiéndose notificada la reclamante tácitamente al ejercer la presente acción, pero ello no significa que el acto intermedio de notificación en sí mismo esté dotado de algún vicio de nulidad, de modo que se rechazará también dicha petición.

Por estas consideraciones, y teniendo presente lo prescrito en los artículos 10, 503 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I. Que **SE RECHAZA** en todas sus partes la reclamación de multa administrativa deducida por Rendic Hermanos S.A., en contra de la Inspección Comunal del Trabajo de Loncoche, todos ya individualizados.

II. Que, no se condena en costas a la parte reclamante por estimar que ha tenido motivo plausible para litigar.

Regístrese, notifíquese por correo electrónico y archívese en su oportunidad.

RUC 24-4-0539823-7

RIT I-1-2024

Dictada por don Renán Andrés Latín Quezada, Juez Titular del Juzgado de Letras de Loncoche.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: VXWZXYMYXXX