



**AUDIENCIA UNICA DE CONCILIACIÓN, CONTESTACIÓN Y PRUEBA EN PROCEDIMIENTO
RECLAMO**

FECHA	27 de octubre de 2021
RUC	21-4-0351435-4
RIT	I-27-2021
MAGISTRADO	FABIOLA ELENA VILLALON GALLARDO
ADMINISTRATIVO DE ACTAS	Ignacia Fajardo Núñez
SALA	1
HORA DE INICIO	10:00
HORA DE TERMINO	14:56
N° REGISTRO DE AUDIO	2140351435-4-1336
PARTE RECLAMANTE COMPARECIENTE	Administradora de Supermercados Hiper Limitada
ABOGADO	Andrés Ignacio Klenner Soto
FORMA DE NOTIFICACION	aklenner@tomasello.cl
PARTE RECLAMADA COMPARECIENTE	Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó
ABOGADO	Claudio Felipe Aguilar Barrientos
DEMANDADA SOLIDARIA COMPARECIENTE	cfaquilar@dt.gob.cl

ACTUACIONES EFECTUADAS:

	SI	NO
• INDIVIDUALIZACION	X	
• RELACION DE LA DEMANDA	X	
• TRASLADO DEMANDADA OPONE EXCEPCION	X	
• CONTESTACION DEMANDA	X	
• TRASLADO A DEMANDANTE POR EXCEPCIONES	X	
• LLAMADO A CONCILIACION	X	
• HECHOS A PROBAR	X	
• PRUEBA DEMANDANTE	X	
1. DOCUMENTAL	X	
2. TESTIMONIAL	X	
• PRUEBA DEMANDADA	X	
1. DOCUMENTAL	X	
• OBSERVACIONES DEMANDANTE	X	
• OBSERVACIONES DEMANDADA	X	
• DICTACION Y NOTIFICACION DE SENTENCIA - TERMINO	X	

Copiapó, veintisiete de octubre de dos mil veintiuno.

VISTO Y OIDO:

PRIMERO: Ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, se inició causa **R.I.T: I-27-2021, R.U.C: 21-4-0351435-4**, por presentación del abogado señor Andrés Klenner Soto, actuando en representación de **ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIMITADA**, persona jurídica del giro de su denominación, con domicilio en Avenida Chacabuco N°120, Copiapó, y para estos efectos del mismo domicilio del compareciente, señalando que conforme a lo dispuesto en el artículo 503, inciso tercero del Código del Trabajo, y en esa representación interpone reclamo judicial en contra de la **INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE COPIAPO**, órgano administrativo dependiente de la Dirección del Trabajo, representada por su **funcionario jefe don José Sagredo Sanhueza**, ambos domiciliados en calle Atacama N°443, 2° Piso, comuna de Copiapó, en razón de la dictación de la Resolución de Multa N°8409-21-15, de fecha 21 de julio de 2021 y notificada a su parte mediante carta certificada despachada el día 02 de agosto de 2021.

SEGUNDO: Fundamenta la presentación señalando como antecedentes de su alegación en esta reclamación judicial, que la Resolución N°8409-21-15 que aplicó una multa a su representada



equivalente a 40 Unidades Tributarias Mensuales cursada por pretendida infracción al artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, tipificada como "No especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios", sostiene que conforme a las norma que le permite accionar en esta causa, la Resolución es reclamable por esta vía judicial dentro del plazo, habiendo ejercido entonces conforme a la fecha de notificación acontecida el 09 de agosto de 2021 dentro de plazo la presente reclamación. En lo que atañe al procedimiento al que debe sujetarse la reclamación judicial del artículo 503, especifica que por la cuantía de la multa, que no alcanza los 10 Ingresos Mínimos Mensuales, corresponde que su conocimiento se sustancie conforme a las reglas del procedimiento monitorio, toda vez que el monto equivalente a 40 Unidades Tributarias Mensuales a la fecha de dictación corresponde a \$ 2.086.440. Respecto del tenor de la multa cursada y respecto de la cláusula cuestionada sostiene, que como se ha señalado, la multa impugnada fue cursada por una pretendida infracción al artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, tipificada como "No especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios.". En cuanto a la consignación de los hechos constitutivos de la infracción en la resolución la reproduce, y es de la siguiente tenor: "No especificar en el contrato de trabajo la determinación precisa de la naturaleza de los servicios, respecto a los trabajadores que se detallan más adelante, al ser ambigua en lo expuesto y no existir certeza jurídica de la prestación de servicios, según el siguiente detalle: contratos de trabajo y anexos establecen que los trabajadores se obligan a prestar sus servicios personales en el cargo de operador tienda y sin que la enunciación sea taxativa, son obligaciones del cargo, las de atender a los clientes en sus compras de mercadería, ordenar, pesar, envasar, recepcionar, realizar labores de marcación, etiquetado, higienización, venta de productos y demás que se requieran los diferentes procesos relacionados con la sala; mantener el aseo y stock en góndolas; realizar devoluciones de productos; apoyar con los carros de compra; trasladar los productos de bodega en caso que se requiera; efectuar el armado de pedidos de clientes; preocuparse de la operatividad y asistencia a los clientes en la operación del tótem y en zonas de pago, asegurando un correcto proceso de escaneo, pago, empaque y retiro de productos de forma rápida y precisa; asegurar y resguardar los



valores activos de la empresa, cumpliendo los procedimientos establecidos y cautelar la correcta cuadratura de caja en la entrega de su turno y en general, ejecutar todas aquellas labores relacionadas que emanen de la naturaleza de los servicios y que sean inherentes al cargo que realiza en sala y zonas de pago, función que de acuerdo a lo señalado por el Ordinario 1722 de fecha 25 de junio de 2021, emitido por la Dirección del Trabajo, no se ajusta a derecho, al no otorgar un mínimo de certeza a los trabajadores acerca de las labores a realizar en los supermercados. Lo anterior, respecto a los trabajadores que se desempeñan en sucursal Líder de calle Chacabuco N° 120 (5 primeros) y Los Carrera N°3791 (los siguientes), ambos de la Comuna de Copiapó: YAMILE CONTRERAS, RUT 5 10.398.373-8; GUACOLDA ZOLA, RUT 9.945151- 3; GENESIS GARCIA, RUT 19.364.754- 5; PAOLA GALLARDO, RUT 12.841.715-K; TATIANA CONTRERAS, RUT 19.459.844-0; CAOLIS RODRIGUEZ, RUT 26.823.260-5; LEONEL REINOSO, RUT 18.421.269- 2; ANTONIETA NIEVAS , RUT 18.970.331-7; CARLA ASTUDILLO, RUT 17.711.680-7; LILIBETH NAJARRO, RUT 23.537.181-2.”

A su turno, la cláusula establecida en los contratos de trabajo de las personas mencionadas en la resolución de multa es del siguiente tenor: “El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales para la Empresa, desempeñando el cargo de: OPERADOR DE TIENDAS. Sin que la enumeración siguiente sea taxativa, serán obligaciones del cargo para el cual se contrata al trabajador las funciones de: En dicho cargo, desempeñará distintas funciones relacionadas con la atención a clientes, reposición de mercaderías, armado de pedidos, así como también atender a los clientes en la zona de pago que disponga la empresa. Sin que la enunciación siguiente sea taxativa, serán obligaciones propias del cargo, las de atender a los clientes en sus compras de mercadería, ordenar, pesar, envasar, recepcionar, realizar labores de marcación, etiquetado, higienización, venta de productos y demás que requieran los diferentes procesos relacionados con la sala; Mantener el aseo y stock en góndolas; realizar devoluciones de productos; apoyar con los carros de compra; trasladar los productos de bodega en caso que se requiera; ejecutar el armado de pedidos de clientes; preocuparse de la operatividad y asistencia a los clientes en la operación del tótem y en zona de pago, asegurando un correcto proceso de escaneo, pago, empaque y retiro de productos de forma rápida y precisa; asegurar y resguardar los valores y activos de la Empresa, cumpliendo los procedimientos



establecidos y cautelar la correcta cuadratura de caja en la entrega de su turno y en general ejecutar todas aquellas labores relacionadas que emanen de la naturaleza de los servicios y que sean inherentes al cargo que realiza en sala y zonas de pago". Por su parte, sostiene el reclamante que el dictamen a que se refiere la resolución, esto es el Ordinario 1722, de fecha 25 de junio de 2021 emana del Abogado Jefe del Departamento Jurídico y Fiscal de la Dirección del Trabajo y fue que emitido a requerimiento de la Federación Nacional De Trabajadores Líder - Fenatralid, RSU N°0506.0560, precisamente con el objeto de obtener un pronunciamiento acerca de la legalidad de la cláusula empleada en los contratos de trabajo, para definir el cargo de los operadores de tienda y en él se concluye que "No se ajusta a derecho el cargo denominado "Operador de tienda", conforme al contenido expuesto en el presente informe, al no otorgar un mínimo de certeza a los trabajadores acerca de las labores a realizar en los supermercados". El referido pronunciamiento, contenido en el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, expresa que, "de la norma preinserta, resulta evidente que el legislador ha establecido la obligación de respetar un mínimo de certeza en favor del trabajador, de modo que tenga un claro conocimiento acerca de dos materias: la 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 incluye la posibilidad de establecer dentro de las cláusulas esenciales del contrato de trabajo, dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias, pero siempre dentro del contexto de una única naturaleza de servicios determinadas. Ahora bien, la anterior disposición en ningún caso admite la posibilidad de establecer servicios que correspondan a naturalezas disímiles, y cita otra parte del dictamen, que señala: "En este caso, la explicación que aporta la empresa acerca de las funciones de un "Operador de tienda", corroboradas por lo señalado en el mismo contrato de trabajo, dan cuenta de labores a realizar que no comparten la misma naturaleza, desde que el trabajador se obliga a prestar servicios en: atención de clientes, reposición de mercadería, armado de pedidos y atención de clientes en zona de pago. Estas son denominadas "funciones primarias", de acuerdo con el modelo "colaborativo" explicado por el empleador, sin embargo, reserva dos funciones de contingencia: zona de pago y la denominada e-commerce, que se traduce en una permanente disponibilidad de todo



"Operador de Tienda" para asumir dichas labores, conforme lo determine su jefatura en el transcurso del día, circunstancia que atenta en contra de la necesaria certeza acerca de las labores a realizar durante el transcurso del día. De esta cita, sostiene que, la aseveración es sustentada además en las siguientes normas del Código del Trabajo: - El artículo 12, que permite al empleador alterar en forma unilateral la naturaleza de los servicios contratados, a condición de que se trate de labores similares, sin que ello importe menoscabo para el trabajador, argumentándose que la anterior disposición sería irrelevante si se admitiera que el contrato de trabajo puede registrar servicios de distintas naturalezas para un mismo trabajador. - El Artículo 159 N° 6, la causal de término del vínculo laboral la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, lo que hace necesario precisar la naturaleza del servicio a desempeñar, y el artículo 10 N° 7, que establece la causal de término del contrato de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, sin derecho a indemnización alguna, señalando que conforme a doctrina previa del Servicio "una de las finalidades del artículo 10 del Código del Trabajo es imprimirle certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, de tal suerte que el trabajador debe conocer cabalmente los términos básicos de su contratación, esto es, a lo menos, la persona de su empleador, lugar de desempeño, naturaleza de sus funciones, remuneración y jornada de trabajo". Se citan igualmente diversos dictámenes previos de la Dirección del Trabajo, los que señala serán abordados más adelante en su exposición.

En lo que refiere a la impugnación propiamente tal del contenido de la multa, en un primer punto aborda lo que denomina la ineficacia de la resolución de multa, en razón de ser ella el resultado de un pronunciamiento carente de validez legal, alegación que hace consistir en el basamento que se consigna en la resolución al referirse al Ordinario 1722, de fecha 25 de junio de 2021, que da sustento a la resolución de multa, y que a su parecer presenta importantes vicios de legalidad y que en consecuencia debe ser invalidada, sosteniendo que los criterios y conclusiones expuestas en el dictamen en cuestión no son el resultado de la aplicación de una doctrina que haya sido fijada previamente por el Director del Trabajo, ni resultan estas conclusiones tampoco de un mero ejercicio interpretativo o de determinación del correcto sentido y alcance del Artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo.



Niega conocer dictamen alguno previo del Director del Trabajo en que se haya sentado una doctrina en el sentido propuesto en el Ordinario N°1722, en cuanto a que el Artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo "en ningún caso admite la posibilidad de establecer servicios que correspondan a naturalezas disímiles". De lo anterior, desprende que el funcionario que emite el Ordinario N°1722, se ha extralimitado en sus funciones, al establecer conclusiones generales referentes al alcance del Artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, destacando en este punto, que el artículo 11 de la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su letra c), faculta al Departamento Jurídico de dicho ente estatal para "evacuar consultas legales", y acto seguido agrega que, "La respuesta que envuelve el cambio de doctrina o que se refiera a materias sobre las cuales no haya precedente, deberá ser sometida a la aprobación del Director y necesariamente deberá llevar la firma de éste." En cuanto a los hechos, dice que se aprecia, de la revisión del Ordinario N°1722, en dicho documento no consta que se haya requerido y obtenido la aprobación de la máxima autoridad del Servicio, Director o la Directora Nacional; que el Ordinario N°1722 menciona múltiples dictámenes previos, reiterando que en ninguno de ellos se ha asienta la doctrina que se dice aplicar, conforme se detalla y aquí alude el Dictamen N°1470/70, de fecha 18 de abril de 2001, siendo por lo tanto anterior a la Ley que incorporó la posibilidad de señalar dos o más funciones específicas, alternativas o complementarias, es la Ley 19.759, que fue publicada en el Diario Oficial el día 05 de octubre de 2001. De este modo, este dictamen no puede ser aplicable a dicha norma, tampoco el dictamen señala que las funciones estipuladas en el contrato de trabajo deban corresponder a la misma naturaleza. Sostiene en el Ordinario N° 1722 que "el Servicio ha concluido que relaciones de trabajo prolíficas en establecer multiplicidad de labores de variada índole, también afectan a la especificidad requerida acerca de las funciones a realizar". Respecto a esta cita, sin embargo, dicha conclusión se apoya en el Dictamen N°2790/133 del año 1995, que es muy anterior a la Ley 19.759 ya mencionada, y por ello, sostiene no puede ser aplicable a esta materia. Que por lo dicho, el dictamen sólo señala que la exigencia de que el trabajador conozca con exactitud, certeza y sin lugar a dudas el o los servicios que deba prestar, sin que se pueda extraer de aquello que el señalamiento de múltiples labores de variada índole afecte la especificidad requerida. El Dictamen



N°2702/66 del 10 de julio de 2000, que establece qué debe entenderse por funciones específicas, alternativas y complementarias, pero no se pronuncia ni concluye que la multiplicidad de labores afecte a la especificidad requerida. Invoca también el Ordinario N°47 de 06 de enero de 2017, que sólo es firmado por el Jefe del Departamento Jurídico de la época, que tampoco constituye doctrina del Servicio, siendo insuficiente remitirse a él. Dicho Ordinario, además, nunca concluye que la multiplicidad de labores afecta la especificidad requerida, sino que concluye que, respecto al caso específico analizado, las funciones establecidas en el contrato no permiten definir cuáles son específicas. Esta última conclusión no se contiene en el Ordinario N°1722, por el contrario, este último claramente consigna en su página 9 las cuatro funciones primarias del cargo. Por otra parte, destaca que actualmente hay un proyecto de ley que se tramita ante el Congreso, el Boletín 8417-13 lo cita, y que apunta a modificar el Artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, a efectos de restringir los términos actuales en que se pueden estipular las funciones específicas, proponiéndose que tales funciones específicas, alternativas o complementarias deban corresponder a la misma naturaleza de los servicios contratados, de lo que hace una interpretación de que si es necesario reformar es porque está vedada a las partes la posibilidad de que ello se pueda limitar en tal sentido, y cita también la postura del Director del Trabajo señor Christian Melis Valencia, respecto a lo que señala en relación a la polifuncionalidad como concepto implementado por la Ley 19.759, en los siguientes términos: "Manifestó el referido especialista, introduciendo una norma que especifica la posibilidad de que se pacten en el contrato de trabajo distintas funciones, alternativas o complementarias, situación que en la práctica empresarial era reconocida y ampliamente aplicada. En su opinión, el artículo 10 del Código del Trabajo protege el concepto de certeza jurídica, consistente en que el trabajador conoce de antemano las condiciones contractuales a las cuales se obliga, y el empleador las funciones respecto a las cuales puede obligar al trabajador; sin embargo, agregó, el mencionado artículo actualmente contempla un vacío, en la medida en que se pueden pactar distintas funciones o labores, pero no exige que sean de la misma naturaleza". De lo expuesto, a su parecer, queda de manifiesto que al indicar el funcionario Jefe del Departamento Jurídico, en su Ordinario N°1722, que el N°3 del



artículo 10 del Código del ramo en ningún caso admite posibilidad de establecer servicios que correspondan a naturalezas disímiles, no está llevando a cabo una función interpretativa en la referida norma, sino que está intentando salvar o suplir un pretendido vacío de la ley, arrogándose una atribución que corresponde privativamente a los Tribunales de Justicia, en uso de la función jurisdiccional. Dice que la multa cursada, el funcionario actuante se limita a contrastar los contratos de trabajo, en lo referente a la estipulación del cargo, con el tenor de la cláusula que es transcrita en el dictamen N°1722, determinando así la identidad o semejanza en el tenor de ambos textos y sostiene que la aplicación de tal sanción no es más que el resultado de un simple ejercicio mecánico de aplicación de la doctrina contenida en dicho documento, sin plantear mayores fundamentaciones que hagan procedente la sanción. En otras palabras, su representada simplemente está siendo sancionada por no compartir los fundamentos jurídicos emanados del dictamen de la Dirección del Trabajo, que cuestionó la descripción del cargo de los operadores de tienda y, consecuentemente, por no haber adecuado los contratos de dichos trabajadores, a fin de conformarlos a la doctrina contenida en el dictamen, por lo cual estima que los defectos que se denuncian respecto del referido dictamen se comunican a las resoluciones de multa, lo que debe conducir a que ella sea declarada ineficaz.

En subsidio de lo anterior, ante sus alegaciones, también sostiene la improcedencia de la multa aplicada, por cuanto las cláusulas cuestionadas afirma se ajustan a derecho, que la multa es improcedente y que debe ser dejada sin efecto, sosteniendo que las cláusulas relativas al cargo de operadores de tienda cumple cabalmente con el Artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, ajustándose las cláusulas a la doctrina contenida o aplicada en los dictámenes anteriores al Ordinario N°1.722, y otorgando tales cláusulas suficiente certeza a los trabajadores, acerca de funciones y labores que deben realizar, conforme pasa a referir. Dice que a partir de la doctrina que pueda estar contenida en el dictamen de la Dirección del Trabajo, ésta no tiene efecto vinculante para las personas ajenas a dicho ente administrativo y tampoco para el Tribunal, y que conforme se desprende de los múltiples antecedentes que expondrá, su parte estima que la contratación de los operadores mencionados en la multa, para el cargo de "operador de tienda", en los términos precisos y



específicos en que dicho cargo es descrito y estipulado en los contratos, se ajusta plenamente a derecho, sosteniendo por el contrario, que el referido Ordinario N°1.722 esta errado en sus conclusiones, de modo tal que su parte no ha cometido infracción alguna al perseverar en los contratos de los operadores de tienda en los términos en que dicho cargo ha sido definido, desde el punto de vista funcional y jurídico; por cierto, la fusión de cargos es una medida que su representada ha podido adoptar legítimamente, dentro de sus facultades de organización empresarial y atendida la existencia de un marco jurídico que reconoce la polifuncionalidad, sin limitarla a una misma naturaleza de servicio, como se pretende incorrectamente a través del Ordinario 1722. Se reitera -dice- para este efecto que la Dirección ni siquiera cuenta con una doctrina oficial, emanada de su máxima autoridad.

En cuanto a la argumentación contenida en el Ordinario 1722 y la referencia que hace a las invocaciones de los artículos 12, 159 N°6 y 160 N°7, es feble y rebatible -a su parecer- la circunstancia que el Artículo 12 permita modificar unilateralmente la naturaleza de los servicios no constituye un argumento en favor de la tesis planteada en dicho dictamen. Dicho artículo en cuestión consagra una facultad exorbitante a favor del empleador, permitiéndole alterar la naturaleza de los servicios, con prescindencia del consentimiento del trabajador, abona la tesis de la licitud de pactar distintas funciones o labores, que a su vez impliquen la prestación de servicios de naturalezas diversas, no se divisa por qué razón la ley sí vedaría al empleador, contando con el acuerdo del trabajador de establecer desde luego varias funciones que impliquen servicios de naturaleza diversa. La referencia a los Artículos 159 N°6 y 160 N°7 les parece extraviada a su parecer, desde el momento que la primera de dichas normas en modo alguno resultaría aplicable a los contratos de los operadores de tienda, al menos en el presente caso, no existe posibilidad alguna que la descripción de las labores a desarrollar por los operadores de tienda pueda representar un obstáculo, dificultad o siquiera incertidumbre en la aplicación de esta causal de término del contrato, que es totalmente ajena al tipo de servicios; y en cuanto a la segunda disposición citada, parece denotar una confusión entre las obligaciones del contrato y la naturaleza de los servicios, fuera de que no se divisa cómo dicha causal de término de contrato de trabajo podría representar un límite o



prohibición a la posibilidad de pactar la realización de funciones múltiples, que impliquen la prestación de servicios de más de una naturaleza, más aún en un supuesto como el actual, en que cada una de las labores o funciones que el trabajador se compromete a realizar se encuentra clara y expresamente especificada en el contrato. Por lo tanto, la descripción en los contratos de trabajo de una serie de funciones específicas no importa ni puede importar colisión con ninguna de las normas con las que se pretende armonizar el Artículo 10 N° 3, no siendo dicha descripción más que el cumplimiento del referido artículo, pues justamente el señalamiento completo de todas las funciones que comprende el cargo, constituye el cumplimiento de aquella situación querida por el legislador. En ningún caso estamos en presencia de una cláusula de polifuncionalidad que delega en la discrecionalidad patronal, la asignación de funciones genéricas o que no están expresamente descritas en el respectivo contrato. En cuanto a la creación del cargo de "Operador de Tienda", refiere que es un resultado de un proceso de modernización serio y responsable, llevado a cabo en manera paulatina y gradual, con sujeción estricta a la legalidad laboral y con el consentimiento de las organizaciones sindicales y de cada uno de los trabajadores que sirve en la actualidad en dicho cargo. El cargo se origina en el contexto de la implementación, al interior de la Empresa, de un nuevo modelo que ha sido identificado como "Modelo de Trabajo Colaborativo", que permita mantener óptimos estándares de atención a los clientes y contempla, desde su inicio, la participación de las distintas organizaciones sindicales existentes en la empresa, tanto en el acuerdo de implementación, como previamente, en la definición de los estándares, procesos y "olas" de transformación, es decir, qué magnitud y en qué locales se iniciaría el proceso de roles polifuncionales. La implementación, se ha definido en ella el trabajo colaborativo como "aquella prestación de servicios convenida con el colaborador que comprende dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias", en cumplimiento de lo expresamente dispuesto por el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, definiendo funciones alternativas como dos o más funciones específicas convenidas, las cuales pueden realizarse primero una y luego otra, de manera consecutiva, repitiéndolas sucesivamente, como por ejemplo, reponer en sala y cobrar los productos en caja. A su vez, definiendo las funciones complementarias como aquellas que sirven para completar o



perfeccionar las funciones específicas encomendadas como, por ejemplo, la recepción de mercadería y el orden de estos productos. La implementación del Modelo de Trabajo Colaborativo, ha considerado una serie de etapas que permiten al trabajador tener pleno conocimiento y certeza de aquellas funciones que conlleva el nuevo cargo. Se contempla, en primer lugar, la capacitación a jefes y líderes que tendrán a cargo operadores de tienda, quienes deberán formar, reconocer, acompañar y comunicar la implementación del nuevo modelo de trabajo a sus trabajadores. Deberán guiar su proceso formativo, procurando el seguimiento de las rutas de entrenamiento en las distintas áreas en que se desempeñarán, el aprendizaje de sus trabajadores en cada una de esas áreas, planificar y asegurarse de que los trabajadores cumplan con sus rotaciones, procurando la coordinación entre los distintos jefes. En segundo lugar, la Academia de Operaciones, la academia de la Empresa, ofrece un programa de formación y entrenamiento para operadores de tienda. El proceso formativo con duración de 3 a 4 meses, dependiendo si el local cuenta o no con "pick up", y conlleva principalmente tres aspectos claves: la formación digital, mediante 12 cápsulas digitales en casi 3 horas de formación teórica que se distribuye en 3 meses; la entrega de Manuales de Experiencia, manuales virtuales ACP, PPS, GM, Pickup, alojados en sistema en línea, descargables y de fácil acceso a los trabajadores, y pasantías en sala, formación práctica desempeñándose en las distintas secciones aplicando lo aprendido. En esta experiencia de campo, el trabajador se desempeña, de manera estable y permanente, a lo menos veinte días en cada una de las áreas de la sala ACP, PPS, GM y Omnicanalidad, según la ruta de entrenamiento definida por la Academia de Operaciones, que permite obtener experiencia de cada función que deberá realizar en cada una de esas áreas. Así también, obtendrá formación práctica en las zonas de pago, de un total de 15 horas definida en 3 etapas: Cajas Solo Tarjetas (6 horas en total); Todo Medio de Pago (6 horas en total); y Cajas SCO (3 horas). Cada trabajador tiene, además, acceso a la plataforma de la Academia, a su plan de formación correspondiente a cada mes, así como también a una APP y sitio web donde podrán interactuar a medida que rotan por las diferentes áreas comerciales. Todo este plan de implementación se ha llevado a cabo por un equipo que ha definido diversos roles para los distintos estamentos dentro de la estructura jerárquica hasta llegar a los mismos trabajadores. Que el cargo de operador



de "Operador de Tienda" es precedido en el tiempo por los Operadores de Sala y Operador de Cajas, existiendo una concordancia y similitud en el esquema descriptivo de las funciones del nuevo cargo, con aquellos cargos que le precedían contractual y temporalmente, y por tanto, no se trata de una descripción de funciones antojadiza o arbitraria de su representada, al momento de pactar un nuevo cargo, sino que ello es fruto del perfeccionamiento y evolución en los cargos y funciones o labores asociadas a ellos, en el desarrollo de un negocio o empresa. Los cargos que fueron predecesores al actual de operador de tienda ya son de naturaleza polifuncional, por lo que hoy no se avizora un nuevo argumento jurídico y fáctico que sirva de sustento al cuestionamiento del cargo en análisis, dice que el cargo de Operador de Tienda, en la cláusula contenida en los contratos, da cuenta de las distintas funciones que desempeñará, relacionadas con la atención a clientes, la reposición de mercadería, el armado de pedidos, así como también atender a los clientes en zonas de pago que disponga la empresa, realizando una descripción contractual pormenorizada de cada función específica que deberá ser cumplida por el trabajador. Todas las funciones descritas en la cláusula cumplen con lo establecido en la ley, por cuanto son alternativas, por ejemplo, la función de reponer en sala y la de cobrar los productos en la caja, o bien complementarias, por ejemplo, la recepción de mercadería y el orden de estos productos. En la implementación del nuevo cargo, se ha respetado tanto la voluntariedad, como el principio de certeza del trabajador respecto de sus funciones, y en este punto, argumenta que en el anexo en que se conviene expresamente el cargo, los trabajadores pueden respecto de éste optar por no firmar y mantener su cargo anterior. En cuanto al principio de certeza, que el trabajador tenga pleno conocimiento de las labores específicas que debe cumplir y, el empleador, de los servicios que le podrá requerir, se cumple en los contratos mencionados en la multa, mediante la descripción específica y expresa de cada una de las funciones propias del cargo. Se reitera, que cada uno de los trabajadores contratados o convertidos a este nuevo cargo ha debido pasar por un completo proceso de capacitación para adquirir conocimientos teóricos y prácticos para desempeñar adecuadamente cada una de las funciones, lo que también contribuye a incrementar el nivel de certeza por parte de los trabajadores de las funciones y responsabilidades de su cargo. Complementariamente, el modelo



implementado contempla la asignación de las labores en base a una planificación de turnos mensuales, elaborada en forma centralizada por la Oficina de Soporte e informada por cada operador de tienda con anterioridad al inicio de cada período mensual. Esta planificación centralizada permite asegurar la rotación del trabajador entre las distintas funciones alternativas pactadas, teniendo cabal y oportuno conocimiento de la sección en donde prestará sus servicios donde un mes completo y sin dicha asignación de labores puede quedar entregado a la decisión unilateral de su jefatura directa. Por otra parte, y como ya se ha anticipado, la implementación del nuevo modelo y definición de cargo, se ha llevado a cabo contado con el consentimiento de las diversas organizaciones establecidas por los trabajadores de Walmart Chile y sus sociedades filiales o relacionadas. Aquí hace mención de las condiciones en que se pacta la cláusula sobre trabajo multifuncional, insertando figura de la parte de un contrato suscrito con la Federación Nacional de Trabajadores Lider, Fenatralid, Capítulo 5, cláusula sobre trabajo multifuncional; en la letra B, respecto de las modificaciones, funciones y compensaciones las especificaciones que en ellas se contienen está todo inserto en el escrito, señalando que existen cláusulas similares en otros instrumentos colectivos suscrito por la empresa con otras agrupaciones de trabajadores de la misma, que no se ha incurrido en las infracciones por las que se sanciona y por consiguiente la multa es del todo injustificada.

Otro argumento que sostiene dentro de sus descargos y por las que pide se deje sin efecto la multa, es la afectación a su representada que estas multas causan al principio de Non bis in ídem, teniendo en cuenta que la multa cursada por los motivos que se han invocado y que se pide dejar sin efecto es una sanción que se dá tras la dictación del Ordinario 1722, y que se ha llevado a cabo en contra de su representada en diversas fiscalizaciones, alrededor de 40 en múltiples establecimientos de su representada a lo largo del país, todas con el objeto de verificar la existencia de operadores de tienda, cursándose la correspondiente multa en todos los casos lo que equivale a sostener que la Dirección del Trabajo estaría facultada para aplicar al empleador tantas multas cuantos sean los trabajadores a cuyo respecto se detecte la misma infracción; o cuantos sean los locales en que se constate la misma, lo que no es aceptable, pues ello claramente vulnera el verdadero sentido y alcance de lo dispuesto por el artículo 506



del Código del Trabajo. Manifiesta que al establecer la norma en una escala de sanciones pecuniarias que la autoridad laboral puede recorrer en base al tamaño de la empresa fiscalizada, que, a su vez, se determina en función al número de trabajadores, está considerando implícitamente como presupuesto, el hecho que efectiva o potencialmente existan otros trabajadores de la misma empresa que se encuentren en similar situación de vulneración. Por lo tanto, si se aplican dos o más multas por una misma infracción referida de distintos trabajadores y el conjunto de las sanciones excede la cuantía legal de 60 UTM, claramente, se entra a sancionar dos veces una misma infracción y se vulnera éste principio, sostiene jurisprudencia en respaldo a su afirmación, aquella emanada de la Excelentísima Corte Suprema con fecha 14 de Diciembre de 2005, Rol Corte Suprema 5709-2005, y una sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco, Rol 1464-2007. Pidiendo por ello, tener por interpuesto el reclamo en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, representada por su jefe, don José Sagredo Sanhueza, en razón de la dictación de Resolución de Multa N°8409-21-15, de 21 de julio de 2021; someterla a tramitación de acuerdo con las reglas del procedimiento monitorio y, en definitiva, acogerlo, dejando sin efecto la multa aplicada, con costas.

TERCERO: Que en la presente audiencia única, la parte reclamada efectuó la contestación a ésta reclamación señalando en lo permitente, en primer lugar, opuso, el abogado don Claudio Aguilar actuando por la Dirección del Trabajo de Atacama, la excepción de falta de presupuesto de la acción o elementos de la acción, señalando básicamente en éste aspecto que, las alegaciones en que se basa la reclamación de su contraria, descansan sobre la ineficacia del Ordinario 1722, dictado por el Jefe del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, que en definitiva constituye un pronunciamiento de legalidad de determinadas cláusulas del contrato, que sería entonces una reclamación que no se ajusta a aquella prevista en la acción prevista en el 503, que ha sido la reclamación de multa deducida en la causa, toda vez que los cuestionamientos apuntan a la legalidad del Ordinario 1722 dictada por ese servicio y por lo tanto no sería una materia propia de la acción que se sigue en la presente causa y en virtud de ello pide se acoja esta excepción de falta de elemento de la acción teniendo en cuenta que lo debatido no se ajusta a los parámetros que contempla la acción en comento.



En cuanto al fondo, y para el caso que la acción sea desestimada, como argumentos de fondo expone primero a modo de antecedentes, que la fiscalización llevada a cabo por el servicio está precedida por una presentación del Sindicato, en la que se señala que la cláusula contractual que es cuestionada, no se ajustaría a derecho en los términos que la ha redactado la empresa en los diversos contratos a la hora de definir el cargo de operador de tienda. Sostiene que esto generó la activación de la fiscalización en cuya oportunidad la fiscalizadora tuvo a la vista los documentos de carácter laboral, también el contenido del Ordinario 1722 que fija un criterio institucional sobre el tema, estimando y constatando el incumplimiento del requisito del artículo 10 N°3 del Código del Trabajo y con ello aplicó la Multa materia de esta reclamación, quedando entonces establecido en esa constatación, que la cláusula de especificación de funciones o de cargos de operador de tienda, no determina la naturaleza del cargo y la forma en que ésta se describe es ambigua generando entonces una cláusula que no se ajusta a los requerimientos que establece la norma ya señalada y por ello que la multa que se aplicó conforme al mérito del material colacionado, consistente en la entrevista sostenida por la fiscalizadora con los dependientes, en la revisión del programa mensual que le fue facilitada por la empresa, el manual que aludía respecto a los puestos de trabajo, y la revisión de otros documentos de carácter laboral, formando entonces una idea de lo que corresponde al cargo de operador de tienda y que la descripción en que se concibe dicho cargo en los contratos se señalan funciones que se mencionan no son de carácter taxativo, entonces frente a ello se genera el cuestionamiento relativo a que ésta circunstancia no cumple con la exigencia legal dado que preocupa la operatividad que generen estas especificaciones en el inter contractual teniendo en cuenta que también deben ocuparse de funciones de operatividad, de tecnología como el Tótem y también obligaciones en zona de pago, distinguiendo funciones en diversas áreas de la sala de venta, con distintas características, como la ACT de consumibles, vestuarios, perecibles, pick up, la atención por ventas y atención al cliente y además la línea de caja contemplando el cuidado de las cajas rápidas, verifica entonces con todo ello la fiscalizadora la infracción y opera conforme a las facultades que le esta conferido, aplicando la multa materia de esta causa.



En cuanto a los fundamentos de hecho y derecho, en sus descargos sostiene una postura de controversia respecto a los sucesos que alega su contraria en los que funda su alegación e ineficacia de la resolución, por resultar o por ser el producto de una interpretación contenida en el Ordinario 1722, sosteniendo a contrario la parte denunciada que dicho Ordinario no presenta vicios que afecten la legalidad, ni importa un vicio que puede ser traspasado a la resolución materia de esta causa, toda vez que el ordinario señala una interpretación respecto a la normativa, contesta una pregunta en relación a las funciones específicamente determinadas y los requerimientos que exige el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo. En síntesis, refiere a que ésta forma de entender la norma, refiere al contenido con que se debe entender las funciones alternativas y complementarias que surgen de la mención del citado artículo, en el sentido que deben tratarse de funciones semejantes que puedan ser alternativas cumpliéndose una en sucesión con la otra y de modo repetitivo, y además la complementaria en el entendido que se trate de complementar o perfeccionar la función que se desempeñe, ajustándose ese criterio del oficio 1722 a lo que se desprende de la necesidad de certeza y claridad para el trabajador el que orienta la disposición del artículo 10 N°3 del Código del Trabajo. Que en el caso que el funcionario que suscribe dicho oficio, emitió una respuesta dentro del ámbito de su labor, no creó una nueva doctrina porque está conforme también a los diversos dictámenes y oficios que han precedido sobre la materia en el servicio, guardando la misma línea la interpretación respecto a la disposición y que esta interpretación guarda completa armonía con la introducción de la polifuncionalidad conforme a la Ley 19.719. Cita los diversos actos administrativos, entre ellos, el Dictamen 1460 de 2021, el 1470 para dar respaldo a la necesidad que existe la delimitación de las funciones de dar satisfacción a las necesidades de certeza que toca cubrir a la protección del trabajador. Las funciones aunque sean variables y se especifiquen una a una, tampoco cumplen con el requerimiento puesto que el dictamen y todas las demás comunicaciones internas discurren sobre la base de la necesidad de certeza de que se conozca el alcance de la función y que esto es determinante para los demás efectos del contrato en sus diversos aspectos. También sitúa la circunstancia de la consulta derivada por la agrupación sindical, respecto de la cláusula operario de tienda, nuevamente aborda las secciones que se logran visualizar



en cuanto a la labor que le toca realizar a dicho operario, labores que toca ejercer en función del cuidado y ejercicio de actividades en diversas áreas de las salas de ventas, cajas y también asistencia en materia de e-commerce, que siendo todas ellas muy variadas, no permiten dar por satisfecho el requerimiento normativo y entendiendo también que detrás de esto, también el hecho que esté ya siendo parte de instrumentos colectivos, no significa que la cláusula se ajuste a derecho, sino que también el tema que es observado por la Institución Fiscalizadora, dice relación con el resguardo de mínimos legales que se establecen a nivel constitucional, a nivel de derechos humanos y que dicen relación con la dignidad de las personas que es lo que toca resguardar ante prácticas donde pudiera afectarse la certeza como en el caso que se plantea en la resolución materia de esta causa. Señalando nuevamente, en respaldo a esa falta de estándar legal de la cláusula, el hecho que los servicios que en ello se especifican no cumplen con las características de alternativas y complementarias como lo ha entendido el Servicio, tal como lo ha señalado la diversa actividad de oficios y dictámenes producidos al interior del Servicio y a los cuales el actuar de la Fiscalizadora se encuentra sujeta y que señalan en definitiva y entienden dichos conceptos conforme lo define el diccionario de la Real Academia en cuanto a que se refiere a funciones que estén de un modo u otro ligados en su naturaleza y que en la especie, los aterriza respecto al ámbito en que se refieren los servicios de los trabajadores operadores de tienda, que involucraría labores de higienización y de manejo de alimentos que también pudiera involucrar ciertos peligros, tanto al dependiente como incluso al cliente, atentando la forma en que se especifican las funciones, a su parecer, a la integridad y también a la dignidad del trabajador, haciendo prevalecer entonces un ejercicio de facultades administrativas por parte del empleador.

En cuanto a la alegación non bis in ídem, niega que en la especie exista, toda vez que los afectados son diferentes y no significaría en tal sentido la triple identidad que permitiría establecer esta doble sanción por un mismo hecho, controvirtiendo entonces que se trata de sanciones que se dan en fiscalizaciones diferentes, en fechas distintas y con distintos afectados y por ellos no se consolida el non bis in ídem alegado, pidiendo tener por contestada y el rechazo de la reclamación.



CUARTO: La parte reclamante, evacúa el traslado conferido respecto a la excepción y pide su rechazo, no es efectivo que el objeto de la acción sea impugnar el Ordinario N°1722 como se resolvió, también apoyado en lo que se resolvió también en la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Copiapó a la hora de revocar la resolución de incompetencia emanada de este tribunal, por otro juez de este Tribunal y que en definitiva lo que se busca es dejar sin efecto una multa que no se ajusta a derecho y que está dentro del objetivo de la acción intentada pidiendo el rechazo de la excepción.

QUINTO: El tribunal, terminado el periodo de discusión, tuvo por formulado el llamado a conciliación y por fracasado el mismo, teniendo en cuenta que para la parte demandada le está imposibilitado arribar a un acuerdo colaborativo en este tipo de acción. Existiendo controversia expresa respecto a los hechos materia de esta causa, se recibió la causa y se fijaron los siguientes hechos a probar: 1. Si la demandada incurrió en exceso de facultades en la dictación de la resolución, hecho y circunstancias que dan cuenta de ello; 2. Si el demandante en el contrato de trabajo para el cargo de Operador de Tienda, a los trabajadores señalados en la resolución multa, cumple con la especificación y determinación que ordena el legislador, al precisar la naturaleza de los servicios, hecho y circunstancias que dan cuenta de ello; 3. Efectividad que con la multa impuesta al demandante, se le está sancionando doblemente por mismos hechos, hecho y circunstancias que dan cuenta de ello.

SEXTO: Que en virtud de los hechos materia de prueba, las partes presentaron probanza, la parte reclamante presentó específicamente, la siguiente: Documental: Incorporándose mediante lectura resumida la siguiente instrumental: 1) Copia de la Resolución de Multa N°8409-21-15 de fecha 21 de julio de 2021 junto a la guía de Correos y del sobre que contenía y que da cuenta de su notificación por carta certificada despachada el 02 de agosto de 2021. 2) Ordinario N°1722 de fecha 25 de junio del 2021 del Abogado Jefe del Departamento Jurídico y Fiscal de la Dirección del Trabajo. 3) Copia de los contratos de trabajo de cada uno de los trabajadores mencionados en la resolución de multa, señora y señores: Antonieta Nieves, Caolis Rodríguez, Carla Astudillo, Leonel Reinoso, Lilibeth Najarro, Génesis García, Guacolda Zola, Paola Gallardo, Tatiana Contreras y Yamile Contreras. 4) Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social



de la Cámara de Diputados recaída en el proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo en materias de polifuncionalidad. 5) Contrato colectivo suscrito entre la reclamante y las demás sociedades con las cuales conforma una unidad empresarial con los Sindicatos pertenecientes a la Federación Nacional de Trabajadores Líder - Fenatralid, del 21 de abril de 2020. 6) Contrato colectivo suscrito entre la empresa reclamante y las demás sociedades con las cuales conforma una unidad empresarial con el Sindicato Inter-empresa de Trabajadores Líder de 23 de julio de 2019. 7) Contrato colectivo suscrito entre la empresa reclamante y las demás sociedades con las cuales conforma una unidad empresarial con los Sindicatos pertenecientes a la Federación Internacional N°1 del Trabajador de Walmart del 12 de enero de 2021. 8) Contrato colectivo suscrito entre su representada y las demás Sociedades con las cuales conforma una unidad empresarial con los Sindicatos pertenecientes a la Federación Nacional del Trabajador de Walmart de fecha 01 de julio de 2020. 9) Copia de las resoluciones de multa N°7773/21/28, N°7773/21/29, N°8572/21/21, N°8572/21/22, N°8572/21/25, N°8854/21/10, N°8854/21/14, N°1634/21/12, N°1634/21/13, N°1731/21/32, N°1731/21/33, N°8520/21/24 y N°1722/21/28, todas las cuales dice: cursa a su representada por los mismos hechos de la Multa N°8409/21/15 referido a trabajadores de otros locales. 10) Copia de las resoluciones de multa N°8343/21/33, N°1731/21/34, N°8854/21/15, N°3661/21/13, N°8854/21/12, aplicadas a administradores de Supermercado Express Limitada, sociedad con la que la reclamante constituye unidad empresarial para todos los efectos legales. Asimismo rindió testimonial, concurriendo a declarar en esta oportunidad, las siguientes personas: don Julio Alberto Bruna Marín, cédula de identidad N°17.625.102-6, nacido el 31 de agosto de 1990, en La Serena, Jefe de Disposición Local 425 Líder, soltero, domiciliado en Vicente Merino Jarpa N°955, Copiapó, y doña Wilma Verónica Uribe Cepeda, cédula de identidad N°10.874.356-5, nacida en Copiapó el 03 de enero de 1971, Jefa de Recursos Humanos, soltera, domiciliada en Los Carrera 3791, en Copiapó; ambos previamente juramentados y advertidos al tenor del artículo 209 del Código Penal, respondieron a las preguntas formuladas por los abogados reclamante y reclamada. Por su parte, el reclamado incorporo prueba documental consistente en: 1.- Informe de exposición N°0301/2021/447, del 30 de julio de 2021; 2.- Contratos de trabajo de los y las trabajadoras: Yamile Contreras; Guacolda Zola;



Genesis García; Paola Gallardo; Tatiana Contreras; Caolis Rodríguez; Leonel Reinoso; Antonieta Nieves; Carla Astudillo y Lilibeth Najarro. 3. Declaraciones juradas de los y las trabajadoras: Yamile Contreras; Guacolda Zola; Genesis García; Paola Gallardo; Tatiana Contreras; Caolis Rodríguez; Leonel Reinoso; Antonieta Nieves; Carla Astudillo y Lilibeth Najarro. 4. Ordinario N° 1722 de la Dirección del Trabajo, de fecha 25 de junio de 2021. 5. Resolución de multa N° 8409/21/15 de fecha 21 de julio de 2021, de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó; y asimismo apporto prueba documental consistente en: 6.- Ordinario N° 1470/0070 de 18 de abril de 2001; 7.- Ordinario N° 2702/66 de 10 julio de 2003; 8.- Ordinario N° 0047 de 06 de enero de 2017; y 9.- Ordinario N° 2790/133 de 05 de mayo de 1995, y finalmente las 10.- Resoluciones de Multa N° 1731/21/34; 8854/21/15; 3661/21/13; 8854/21/12.-

SEPTIMO: El tribunal tiene en cuenta que respecto de la excepción opuesta por la parte reclamada, que es la excepción de falta de elementos de la acción, eso nos lleva a una revisión de carácter procesal, nos lleva en definitiva a analizar la situación desde la perspectiva de los elementos del proceso: los sujetos procesales, el objeto y causa de pedir, que en definitiva son los que nos fijan el derrotero de sí un conflicto corresponde se ha conocido también en esta sede, en razón de las materias que toca conocer. Es la especie, ante la atenta lectura de la presentación que dio origen a esta causa, aparece que existe una alegación primera y luego otras subsidiarias. En esa alegación primera se alega una ineficacia efectivamente del ordinario 1722, no obstante, las observaciones que se hacen están vinculadas a la circunstancia de la aplicación que de ella se hace en la resolución que nos convoca, que es la resolución de multa por la cual interpuso la reclamación la parte reclamante, por lo tanto, desde esa perspectiva, si bien es muy confusa la forma en que se plantea, toda vez que claramente el alegar respecto de la ineficacia por ilegalidad de un oficio o de un ordinario, claramente no es materia de este tribunal teniendo en cuenta que en derecho administrativo hay un abanico de posibles recursos que interponer en contra de un acto administrativo de carácter interpretativo, qué son de conocimiento de la superioridad del mismo servicio o tal vez de Controlaría, o por en último caso una acción de nulidad de derecho público, pero claramente todas estas materias no pueden ser conocidas en este juzgado laboral, teniendo



en cuenta también que a esta juzgadora también le alcanza el principio de juridicidad o de legalidad devienen de los artículos 6 y 7 de la Constitución, no obstante teniendo en cuenta el pronunciamiento también emanada de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Copiapó, que revocó la resolución de incompetencia, el tribunal entiende que la inteligencia de aquella alegación siempre está subordinada a la resolución de multa. En ese entendido, teniendo en cuenta que el objeto y causa de pedir finalmente, y hasta en la petición concreta dice relación con la aplicación de la multa, entiende el tribunal que se verifican los elementos de la acción, por lo tanto se desestima la alegación planteada por la parte reclamada, teniendo en cuenta que la acción que nos convoca el día de hoy, es la del 503 del Código del Trabajo inciso 3°, respecto de que, de una resolución de multa, cual resolución de multa, la que señala la presentación está reclamando por que no estaría ajustada a derecho por las razones que más adelante también invoca como razones subsidiarias, está referida a la resolución de multa 8409-21-15 y en ese sentido el tribunal rechaza la excepción planteada como se dirá a continuación, sin perjuicio de lo que toque analizar ya respecto del fondo en relación a ésta alegación argumentada como primera alegación en el escrito de reclamación de ésta causa.

OCTAVO: En cuanto a las alegaciones de fondo, y retomando el aspecto aludido en relación a Ordinario 1722, que sostiene como argumento la parte reclamante y ya dentro del ámbito de las alegaciones subsidiarias y de fondo, el tribunal tiene en cuenta que lo debatido son aspectos que claramente escapan de la esfera de conocimiento y decisión del tribunal, el cómo se haya analizado la norma, el cómo se arribó a la Resolución, si ésta firmada por el Director del Trabajo, si está firmada debidamente por el Director del Área Jurídica de ese Servicio, es una circunstancia que claramente no puede pronunciarse el tribunal porque no le ésta permitido por Ley, no está dentro de las acciones del artículo 420 que toca conocer, sin embargo, como elemento a considerar en la inteligencia del conflicto y que para su resolución, desde el punto de vista de la sana crítica, por lo pronto el tribunal entiende que da elementos sustanciosos y muy relevantes a la hora de resolver la controversia, toda vez que la invocación que se hace del Ordinario claramente contiene una posición que aparece coherente con todo el resto del material relativo al Ordinario N°1770/70, el Ordinario N°2702-76, que si están firmados por quien



era la Directora del Trabajo en la oportunidad, doña María Ester Feres Nazarala, también el Ordinario N°47 de 06 de enero de 2017 de don José Francisco Castro Castro, abogado del departamento jurídico, sigue en la misma línea de la Directora Nacional, por lo tanto no establece un nuevo planteamiento frente a lo que esa inteligencia de la delimitación de las funciones que a la hora de pactarlas en el clausulado contractual laboral, lo mismo en esa misma idea y en esa misma sintonía se advierte al tenor del Ordinario 2790/133 del 05 de mayo de 1995 también firmado por quien fue Directora del Trabajo, doña María Ester Feres, donde se señala claramente que como común denominador las necesidades de certeza, de certeza encaminada para aquel contratante más débil, que es el trabajador, de certeza de cual son sus funciones, por lo tanto, teniendo en cuenta, que todo éste material es congruente en ese factor común, aparece que la apreciación que realiza en el informe de fiscalización, la fiscalizadora actuante necesariamente ella estaba sujeta a todos éstos parámetros, teniendo en cuenta el principio coordinación, de responsabilidad y de impugnabilidad de los actos administrativos en relación a todo aquello que se refiere a sus ordenanzas, circulares e instrucciones internas, y que están también dentro del ámbito del ejercicio entregado por el legislador en el artículo 503 y siguientes al servicio Dirección del Trabajo, por ello, el tribunal no avizora una circunstancia cuestionable por el hecho que en la resolución se cite este ordinario que efectivamente vincula en el actuar de la fiscalizadora, sin embargo, el tribunal entiende que la circunstancia que objetivamente aparece como infringido y que motiva la sanción es el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo en armonía con el artículo 506 del mismo texto codificado, y en ese sentido el tribunal entiende que la normativa, si bien es cierto se modificó con la introducción de la ley que estableció la polifuncionalidad, tal y como señala en varios pasajes de la reclamación, claramente llevó a introducir esta posibilidad de contemplar el señalamiento de funciones complementarias y alternativas, sin embargo la forma o la inteligencia de dichas normas, claramente lleva a las reglas de interpretación de normativas que están contenidas en los artículos 19 y siguientes del Código Civil, aquí es capital el sentido y alcance que se le da a cada voz y a cada expresión en el Diccionario de la Real Academia y en esto comparto lo sostenido por la otrora Directora del Trabajo, doña María Ester Feres, en el sentido que la



determinación del significado que según el Diccionario de la Real Academia le entrega a las expresiones "alternativas" y "complementarias", están relacionadas con un adjetivo, "que se dice o se hace o sucede con alternación", es decir un adjetivo que da cuenta que, en la segunda acepción, "que es capaz de alternar con una función igual o semejante". En esos términos lo define la Real Academia, también teniendo otras acepciones, "como la N°4, la opción entre una o más cosas, y el N°5, cada una de las cosas entre las cuales se opta", pero siempre en un plano de igualdad, de similitud, de equivalencia, dícese en sentido natural y obvio de la expresión utilizada en la norma. En cuanto al sentido de la expresión "complementario", el mismo Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, señala y la define en su N°1 "adjetivo que sirve para complementar o perfeccionar algo"; "complementar" expresión que proviene del concepto citado N°1, esto es, "dar complemento a algo"; y en su acepción N°2, "servir de complemento a algo", que es servir de complemento a algo, siguiendo con la lectura de las definiciones en el Diccionario ya aludido, señala que "complemento" es "1. Cosa, cualidad o circunstancia que se añade a otra para hacerla íntegra o perfecta", y en su segunda acepción se refiere a: "la integridad, perfección o plenitud a que llega algo" y en la tercera acepción, dice que es "la retribución que percibe el trabajador por circunstancias singulares o de su puesto de trabajo", es decir que todo esto presenta y derrotero de una línea común que habla de servicios que estén inherentemente vinculados, y al hablar de la misma naturaleza. No podemos perder de vista, que cuando nos situamos en el orden de delimitar la naturaleza de una institución, de un servicio, estamos refiriéndonos a la identificación de cuáles son los lineamientos más típicos que posee ese servicio, o ese negocio, o si se centra en las personas. En definitiva, es centrarse en aquello que es el elemento que los aúna y que justifica contener todas esas funciones en función del cargo que se está delimitando. Ahora bien, la argumentación sostenida por la parte reclamante en cuanto a que esto se justifica dentro de la dinámica y el avance que ha tenido el ajuste o más bien, el ponerse al día en los modelos de trabajo dentro de la organización empresarial, en sintonía con la introducción de la informatización y de los avances tecnológicos, claramente es un argumento que es válido para el ámbito comercial, mas no podemos olvidar, que el conflicto que nos convoca involucra



un aspecto laboral, un aspecto laboral que involucra a personas que tienen también todo un entramado normativo que está orientado hacia otros aspectos y que dicen relación también con aspectos de derechos fundamentales, tal y como lo acotaba en sus alegaciones finales, y como lo dijo en su contestación el abogado de la parte reclamada, en cuanto a que la necesidad de una certeza jurídica o de una claridad en la delimitación de las funciones y que éstas sean de la misma naturaleza, emana de la naturaleza propia de la norma laboral, una norma de carácter tuitivo, una norma de carácter proteccional, que en definitiva está en clara sintonía con el resguardo de las garantías constitucionales de la igualdad de las personas, esta con la garantía de la libertad sindical y también en línea con la libertad de trabajo y claramente cuando el informe de la fiscalización nos señala que de todo lo colacionado en esa oportunidad, que fue básicamente de lo que aparece de la lectura que se efectuó en su incorporación, distinguió cuatro áreas como funciones primarias, correspondiente a: la atención de clientes, la reposición de mercadería, los armados de pedidos y la atención de cliente, y en este sentido además añadiendo funciones que se estimaron de emergencia, que era la zona de pago y de e-commerce, que prácticamente es la incorporación de la informática ya en materia de las salas de venta, en el orden de hacer una sala de venta virtual y todo lo que en ella involucra también, en el uso de la inteligencia artificial en las salas de venta con la introducción de las cajas automáticas, claramente una circunstancia que ya a estas alturas no puede ser señalado tampoco como una facultad de emergencia, pero que claramente no guarda ninguna conexión con lo que es la tradicional atención a clientes presencial, menos con la reposición de mercadería y el armado de pedido. Sin perjuicio que, también aparece con una total desconexión la función de asistencia de caja, toda vez que todos estos roles guardan especificaciones, exigencias, manejo de tecnología y de incluso de normas de carácter preventivos que son diferentes y que ello involucra otra arista que dice relación con la dignidad de las personas y que dice relación con cómo se va a disponer en este ámbito de la polifuncionalidad las medidas adecuadas para asegurar la integridad física y psíquica de las personas que desempeñan esa multiplicidad de funciones, toda vez que una persona que está picando algún un alimento perecible con una máquina automatizada no tendrá la destreza que tiene una persona que acostumbra a hacerlo todos los días y con los años que



hace la misma función, como puede ser en el sector de abarrotes para luego llevarlo a la caja para manejar una cuadratura bancaria, o manejar una cuadratura de caja, tan simple como eso, entonces eso demuestra que en la práctica, el principio de realidad nos muestra que son funciones absolutamente desconectadas. Si bien es cierto que desde el punto de vista comercial pueden ser todos eslabones que concadenan perfectamente dentro de lo que es el proceso de la "experiencia de venta", esto no se traspasa ni se extiende al ámbito laboral, donde claramente cada una de esos eslabones involucra una especificidad, involucra un desarrollo, una especialización, una capacitación y un despliegue de esfuerzos completamente diferentes, cuando estamos hablando de despachar, cuando estamos hablando de manejar una máquina para sacar las boletas, pasar los productos, estamos hablando de labores absolutamente desconectadas, que no solamente presentan distinta naturaleza porque el peso de aquellas características que lo hacen específico son diferentes, sino que también hacen y generan esa sensación de falta de certeza que es necesaria para aquel contratante que es más débil. Cabe señalar -como un dato anecdótico- que incluso la expresión "polifuncionalidad" que se usa frecuentemente en el ámbito comercial que se introdujo con la Ley 19.759, no se puede perder de vista para la misma Real Academia de la Lengua Española es un término que no está aceptado, y que en definitiva nos marca claramente que tanto en el lenguaje como las normativas están en un dinamismo, que los marca la acción, pero la acción siempre tiene que estar, en su despliegue, respaldados por fundamentos básicos y uno de los fundamentos básicos es la consideración de la dignidad de la persona, la igualdad de trato y también el cuidado a su integridad. Si bien es cierto, los testigos fueron muy claros en señalar que había una anticipación de una semana o de un mes para distribuir las funciones para esta sucesión de tareas en las diversas áreas para la que los trabajadores ya estaban preparados, lo cierto es que las declaraciones que consigna el informe de exposición del ente fiscalizador dice todo lo contrario y en definitiva nos muestra una vez más en forma preclara que estamos hablando de funciones que no están claramente delimitadas y que eso va a incidir en todo el íter contractual, desde su génesis hasta su terminación, incluso es más, hasta con posterioridad a su terminación si de ello surgiera una enfermedad profesional e incluso un accidente del trabajo, por ello el tribunal entiende



que más allá de las alegaciones sostenidas por la parte demandante, que son plausibles desde el punto de vista comercial, a esta Jueza le toca realizar una interpretación armónica de cuerpos normativos desde la Constitución hasta la normativa administrativa y pasando también por lo que es la especialidad -mía- laboral, donde hay un principio de tutela efectiva, un principio de protección y un principio de realidad, en virtud de ello efectivamente la alegación no solamente se restringe a la interpretación del Ordinario 1722, sino que se amplía hacia basamentos que están conectados con derechos esenciales, y los derechos esenciales conforme al Artículo 5 incluso dan cabida a la normativa proveniente del derecho internacional, como son las Convenciones emanadas de la Organización Internacional del Trabajo y como también operan como un límite claro al accionar del poder administrativo del empleador dentro de su organización empresarial, como lo señala el Artículo 5 de nuestro Código del Trabajo, pasando también por la circunstancia que efectivamente el Artículo 10 N°3 establece como cláusula obligatoria que dentro del contenido de la escrituración de un contrato de trabajo la necesidad de especificar las funciones que se están contratando, y eso en el clausulado que se ha presentado en los diversos ejemplares de contrato de trabajo, tanto allegados por la reclamante como por la reclamada no alcanza ese estándar, conforme a la apreciación que se realiza por esta jueza a la lectura de las mismas.

Por las razones ya señaladas, el tribunal desestima tanto la alegación del fondo respecto a la ineficacia que resultaría de la decisión del ente reclamado al basarse en el oficio 1722, dado que en definitiva la interpretación que finalmente a la que se acude, en todo este entramado de desarrollo doctrinario administrativo, básicamente acude al mismo razonamiento lógico, natural y obvio, al que necesariamente y por ley debe acudir esta sentenciadora y por ello se desestima esa alegación.

En cuanto al fondo de que las clausulas se ajustan a derecho por lo ya señalado, arribo a la convicción que la cláusula en los términos que está redactada no se ajusta a derecho y por otra parte, infringe claramente el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo refrendando lo sostenido por la entidad fiscalizadora, quien además conforme los artículos 23 y 24 del Decreto con Fuerza de Ley N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, goza del valor de presunción de veracidad incluso en la instancia



judicial, presunción judicial que no ha logrado ser derribada por la prueba presentada por la parte reclamante.

Y por otra parte en cuanto al Non bis in ídem, teniendo en cuenta que ambas partes aportaron varias resoluciones de multas que afectan tal y como lo explicaba en su reclamación la parte reclamante, en relación a que en definitiva, serían habrían varias sanciones por el mismo hecho a la misma empresa, o a sus filiales o empresas asociadas, el Tribunal tiene en cuenta que esa triple identidad necesaria -que se debe dar- para estimar que un mismo hecho ha generado una doble sanción para el administrado en este caso, en la especie no se verifica, teniendo en cuenta que claramente estamos hablando de momentos, oportunidades y fiscalizaciones diferentes, por ello no se verifica el Non bis in ídem y además su aplicación en materia de potestad sancionatoria del estado igual es discutida en la jurisprudencia, si bien es cierto en principio esta Jueza adhería a la aplicación, entendiendo que en la potestad estatal del estado debe ser restrictiva y sancionar en forma cuidadosa, de respetar los límites legales, el Tribunal tiene en cuenta que en el ámbito administrativo a diferencia de lo que se da en el ámbito penal, es más difuso el límite para estimar esta triple identidad, pero sin embargo, en la especie claramente al referirse a sanciones provenientes, no por que vengan de distintos supermercados, sino que da cuenta de distintas fechas, de distintas apreciaciones y que afectan a distintos trabajadores, entiende el Tribunal que no se verifica esta vulneración al debido proceso que se conoce como Non bis in ídem, por ello se rechaza también la alegación.-

NOVENO: El tribunal teniendo en cuenta todo lo que se ha venido analizando arriba a la convicción de que procede el rechazo de la reclamación intentada en esta causa como se dirá en lo resolutivo de esta decisión.-

DECIMO: El tribunal teniendo en cuenta que la parte demandante no resultará totalmente vencida no será al pago de las costas, teniendo en cuenta que no se va a acoger la excepción opuesta por la parte reclamada como primera alegación.-

Por estas consideraciones, y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 16, 19, 76, todos de la Constitución Política de la República de Chile, artículos 1 a 11, 499 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 23, 24 del D.F.L. 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y artículo 1.698 del



Código Civil, en relación también con el artículo 19 y 20 del mismo texto codificado y demás normas pertinentes, se resuelve:

Que en cuanto a la excepción de falta de elemento de la acción.

I.- Que **SE RECHAZA** la excepción aludida intentada por la reclamada a través del abogado, don Claudio Aguilar en contra de la reclamación intentada en esta causa por el abogado don Andrés Klenner Soto, por **ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIMITADA**, todos ya individualizados, sin costas.-

En cuanto al fondo.

II.- Que **NO SE HACE LUGAR** a la reclamación intentada por don Andrés Klenner Soto, abogado, en representación de **ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIMITADA** en contra de la **INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE COPIAPO**, representada por el jefe de éste servicio, don **JOSÉ SAGREDO SANHUEZA**, todos ya individualizados, se mantiene la Resolución de Multa N° 8409-21-15, de 21 de julio de 2021.-

III.- Que teniendo en cuenta, que ninguna de las partes ha resultado totalmente vencida, cada una pagara sus costas.-

IV.- Ejecutoriada que sea esta decisión, cúmplase con remitir copia de lo aquí decidido a Tesorería General a objeto de los trámites pertinentes.-

Regístrese.

Téngase por notificadas a las partes de la sentencia dictada en forma oral en la presente audiencia a través de video conferencia.

Archívense los antecedentes en la oportunidad respectiva.-

RIT: I-27-2021

RUC: 21-4-0351435-4

Dictada en Audiencia por doña **FABIOLA ELENA VILLALON GALLARDO**, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó.

Se deja constancia que el registro oficial de la presente audiencia, se encuentra grabado en el audio y a disposición de los litigantes.

Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, veintisiete de octubre de dos mil veintiuno.



XYXGWZZWTD