

Punta Arenas, doce de diciembre de dos mil veinte.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

Primero: Que comparece don Juan José Gómez, abogado, en representación convencional de Cine Star SpA (la “Empresa”), RUT 76.149.252-7, ambos domiciliados, para estos efectos, en Avenida del Parque 2 N°4160, oficina 401, comuna de Huechuraba, Santiago, quien conforme a los artículos 503 inciso tercero, 40 bis y siguientes del Código del Trabajo, interpone reclamación judicial en contra de la Resolución de Multa N° 1731/20/22-1 y N°1731/20/22-4 dictada con fecha 25 de marzo de 2020 –y notificada a su parte con fecha 2 de junio de 2020- por el fiscalizador don Marcelino Muñoz Orrego en representación de la Inspección Provincial del Trabajo de Magallanes (Punta Arenas), ambos domiciliados en Avenida Independencia N°608, comuna de Punta Arenas, Región de Magallanes y la Antártica Chilena, y solicita:

1. Que se dejen sin efecto las multas antedichas.

Manifiesta que la multa de 40 UTM se aplicó por los siguientes hechos:

1. “No pagar íntegramente la remuneración a la trabajadora Viviana Palma Ojeda en el mes de enero 2020 al constatarse con comprobante de remuneraciones de ese mes que se le pagó un bono denominado bono cumplimiento objetivo, cuyo monto trimestral y variable por la cantidad de \$248.750 imposables, siendo que en el anexo de contrato suscrito entre las partes, se pactaron en valores líquidos”.

2. “Exceder el máximo de 10 horas diarias la jornada ordinaria diaria del trabajador...”.

Explica que ante la reclamación judicial deducida conforme al artículo 503 del Código del Trabajo, el tribunal tiene la competencia de revisar todas las características de la multa, pudiendo invalidarla tanto por una cuestión de hecho, como por una cuestión de derecho. En este caso, recurre a esta vía atendido a que la multa que se reclama no tiene ni sustento jurídico ni fáctico.

Además, hace presente que la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia están contestes en que por esta vía también es posible que el tribunal rebaje la multa impuesta por la Dirección del Trabajo, atendido que la competencia que la norma da al tribunal también comprende la cuantía de la multa.

En cuanto a la multa N° 1731/20/22-1, señala que efectivamente el bono por cumplimiento de objetivo está establecido en un anexo de contrato de trabajo de la trabajadora y asciende a un monto líquido de \$300.000.- y no como señala la multa que alude a la suma de \$248.750.-, lo que configura el primer error de la multa.

Refiere que el bono se calcula atendida muchas variables que se calculan con el tope de \$300.000.- líquidos si se cumple con todas las variables establecidas. Una vez calculado el monto que le corresponde a la trabajadora, por ejemplo, si cumplió con todas las variables, y merece los



\$300.000.- líquidos, este monto debe necesariamente transformarse en la liquidación de remuneración a un número bruto e imponible, de lo contrario el empleador estaría no sólo incumpliendo las leyes laborales sino que también tributarias y de seguridad social. En este sentido, si la trabajadora debe recibir \$300.000.- líquidos por el bono, lo que se hace es transformar ese número a un número bruto que, descontando las imposiciones quede en \$300.000.- líquidos. Así, en este ejemplo en la liquidación de remuneración de la trabajadora aparecería un bono bruto imponible de aproximadamente \$380.000.

En este sentido, expresa que su parte no entiende como un fiscalizador de la Inspección del Trabajo quiere que en una liquidación de remuneración aparezcan montos imposables (como el bono en cuestión) como líquidos y no imposables, es decir, está incentivando a que el empleador haga pasar montos que son imposables por no imposables.

Señala que lo que sucedió en este caso es que la trabajadora no cumplió con todas las variables-objetivos para acceder al monto máximo del bono (\$300.000.- líquidos), de manera, que le correspondía el mes de enero de 2020 por concepto de bono cumplimiento objetivos la cantidad de \$199.00.- líquidos, por lo tanto, este monto transformado a bruto pasaba a ser de \$248.750 como aparece en el cálculo que muestra en cuadro que inserta en su libelo. Insiste en que, de no realizar esta transformación, no sólo se infringirían las normas laborales sino que también podría estarse cometiendo delitos tributarios.

Concluye que esta es la razón porque la trabajadora recibió el bono que recibió el mes de enero, de modo, que no existe ninguna infracción ni a normas legales ni a normas contractuales, simplemente matemáticas.

Respecto de la multa N° 1731/20/22-4, sostiene que el enunciado de la multa sólo tiene una verdad, y es que efectivamente los trabajadores allí señalados trabajaron más de 10 horas diarias, pero no excedieron la jornada ordinaria, puesto que las horas trabajadas en exceso fueron por jornada extraordinaria, pagándose dichas horas, minutos y segundos trabajados más allá de las 10 horas diarias de trabajo.

Manifiesta que en Chile existe tanto la jornada ordinaria como la jornada extraordinaria, pudiendo definirse esta última como aquella que se trabaja en exceso de la ordinaria, la cual tiene requisitos especiales para poder aplicarse y si se cumplen no existe nada ilegal en que los trabajadores trabajen jornada extraordinaria. Agrega, que en el momento procesal correspondiente demostrará que todos los requisitos para que los trabajadores cumplieran con jornada extraordinaria se observaron. Así las cosas, existe anexo de contrato de trabajo que autorizaba a los trabajadores a realizar horas extraordinarias y también la Empresa pagó dichas horas como horas extraordinarias.



Por consiguiente, yerra el fiscalizador al señalar que los trabajadores habrían trabajado más allá de lo que permite la jornada ordinaria pues el exceso trabajado corresponde a jornada extraordinaria que se pagó como tal.

Concluye que la multa comete un error de derecho al confundir jornada ordinaria y jornada extraordinaria y, en consecuencia, estima que multa debe ser dejada sin efecto.

Segundo: Que con fecha 9 de diciembre de 2020 se celebró la audiencia de conciliación, contestación y prueba con la asistencia de los abogados Juan José Gómez García y Alexis Barrientos Oyarzo, en representación del reclamante y de la reclamada, respectivamente. Llamadas las partes a conciliación esta no se produjo.

Tercero: Que don Alexis Barrientos Oyarzo, abogada por la parte reclamada, contesta el reclamo señalando que la multa de referencia tiene su origen, en denuncia efectuada por trabajador, quien indica que se desempeña como gerente de cine, y declara haber presentado anteriormente denuncia por pago de bono, la cual se concretó con un anexo que el empleador no ha cumplido en forma total, pues unilateralmente realiza descuentos a dicho bono. Por otro lado, denunció también que desde 2018 no se ha pagado el recargo de los días festivos trabajados respecto de los trabajadores que corresponde dicho pago y no se han otorgado los 7 domingos adicionales.

Finalizada la fiscalización N°1201/2020/193, se cursaron las siguientes multas, las que a través de este procedimiento se reclaman, a saber:

1. “No pagar íntegramente la remuneración a la trabajadora Viviana 4 Palma Ojeda en el mes de enero 2020 al constatarse con comprobante de remuneraciones de ese mes que se le pagó un bono denominado bono cumplimiento objetivo, cuyo monto trimestral y variable por la cantidad de \$248.750 imponible, siendo que en el anexo de contrato suscrito entre las partes, se pactaron en valores líquidos”

2. “Exceder el máximo de 10 horas la jornada ordinaria diaria de trabajo, al constatarse en los respectivos registros de asistencia, el periodo 01 de febrero de 2018 hasta el 24 de febrero de 2020”.

Respecto de la primera multa, señala que el respectivo anexo de contrato de trabajo, efectivamente indica en su cláusula segunda que: “*Remuneración Mensual, Bono Trimestral. Las partes acuerdan bono trimestral con un tope de \$300.000.- liquido calculado y pagado en base a cumplimiento y obtención de logros mensuales*”.

Revisados los antecedentes y la liquidación de remuneraciones del mes de enero de 2020, de la trabajadora Viviana Palma, se observa en el ítem “Haberes” que éste comprende el total imponible, el denominado “Bono Cumplimiento Objetivo” \$248.750.-



Señala que es cierto que se ha suscrito un bono trimestral con un tope de \$300.000.- líquidos, calculado y pagado en base a cumplimiento y obtención de logros mensuales; que el monto de este bono será variable y supeditado al cumplimiento de las metas; que el monto de dicho bono siempre será líquido de acuerdo a lo indicado en el anexo referido y que el monto que le correspondía percibir a la trabajadora tras el cálculo del bono pagado en el mes de enero, según las metas respectivas arrojó un total de \$248.750.- según da cuenta el correo electrónico enviado por doña Mabel Navarro, encargada de recursos humanos.

Sostiene que la liquidación de remuneraciones del mes de enero de 2020 de la trabajadora Viviana Palma, se observa en el ítem “Haberés” que se comprende en el total imponible, el denominado “Bono cumplimiento Objetivo” \$248.750.-, por tanto, la trabajadora no está percibiendo su sueldo en forma íntegra, toda vez que, se le han aplicado los descuentos legales, respecto de los \$248.750, en circunstancias que tal como lo indica el anexo, el resultado que arroje el cumplimiento de metas, que se traducen en el pago del bono, deberá ser líquido.

Indica que refuerza lo anterior, la misma reclamación del recurrente, toda vez que indica que: *“Una vez calculado el monto que le corresponde a la trabajadora (por ejemplo, pensemos que cumplió con todas las variables, y merece los \$300.000 líquidos) este monto debe necesariamente transformarse en la liquidación de remuneración a un número bruto e imponible...”*,

“En este sentido, si la trabajadora debe recibir \$300.000 líquidos por el bono, lo que se hace es transformar ese número a un número bruto que, descontando las impositivas quede en \$300.000 líquidos. Así, en este ejemplo en la liquidación de remuneración de la trabajadora aparecería un bono bruto imponible de aproximadamente \$380.000”

Concluye que la trabajadora, a través de las metas, logró devengar un monto de \$248.750.- por concepto del mentado bono, el que debió ser pagado de forma íntegra, sin ningún tipo de descuento, tal como lo señala el anexo, y aplicando la operación que indica el recurrente, infringiendo con ello los artículo 55 inciso primero y 7 del Código del Trabajo.

Respecto de la segunda multa, hace presente que el artículo 28 del Código del Trabajo señala que: *“El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.*

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38.”

Destaca que la recurrente no se encuentra en ninguna de las hipótesis del artículo 38.

Invoca al efecto los artículos 30 y 32 de Código del Trabajo, que prescriben:



“Art. 30. Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.”

“Art. 32. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.”

En consecuencia, en ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, salvo las excepciones que se han señalado, y que según dijéramos, la reclamante no se encuentra en ninguna de aquellas hipótesis.

Los artículos 30 y 32 comprenden la posibilidad de exceder la jornada ordinaria cumpliendo ciertos requisitos, los cuales según se acreditará no se han cumplido por la reclamante, en lo medular, el respectivo pacto de jornada extraordinaria.

Releva que la reclamante quien reconoce que efectivamente los trabajadores señalados trabajaron más de diez horas diarias, agregando que, las horas trabajadas en exceso fueron por jornada extraordinaria y así también se pagaron dichas horas, minutos y segundos trabajados más allá de las 10 horas diarias de trabajo. Sin embargo, el hecho de que las horas extraordinarias se hayan pagado como tales, no eximen a la reclamante, de hacer constar ese hecho a través de un pacto de horas extraordinarias.

Finalmente, señala que con independencia de lo que pueda probar la reclamante en el presente juicio, lo cierto es que la fiscalización se ciñe a constatar a través de la documentación que se exhibe al momento de la fiscalización, en la cual no existió y no se exhibió documento alguno que dé cuenta de la existencia de un pacto de horas extraordinarias con los trabajadores que laboraron en exceso de la jornada legal.

En mérito de los fundamentos de hecho y de derecho expuestos, disposiciones legales citadas, solicita tener por contestado el reclamo de autos y que se lo rechace con cosas, declarándose que la resolución Multa N° Resolución N° 1731/20/22, de fecha 25 de marzo del presente año, de la Inspección Provincial del Trabajo de Magallanes, se encuentra ajustada a derecho y a los procedimientos administrativos previstos por el Servicio y que es válida.

Cuarto: Que es un hecho conforme que la Inspección Provincial del Trabajo de Magallanes impuso a Cine Star SpA la multa N° 1731/20/22-1 y 4, de fecha 25 de marzo de 2020.

Quinto: Que se fijaron los siguientes hechos a probar:

1. Efectividad que se pagó correctamente el bono de cumplimiento en el mes de enero de 2020 a la trabajadora Viviana Palma Ojeda. Hechos y circunstancias que lo justifican.
2. Efectividad que se excedió el máximo de diez horas de la jornada de trabajo de los trabajadores indicados en la multa N° 1731/20/22-4. Hechos y circunstancias que lo justifican.



Sexto: Que la parte reclamante ofreció e incorporó la siguiente prueba:

Documental:

1. Cálculo de bono trimestral de doña Viviana Palma;
2. Liquidación de remuneración de doña Viviana Palma de enero de 2020;
3. Anexo de contrato de trabajo de doña Viviana Palma de fecha 22 de febrero de 2018;
4. Liquidación de remuneración de doña Angel Elizabeth Barría Contreras, meses agosto, diciembre de 2019 y enero, febrero, junio y octubre de 2020;
5. Liquidación de remuneración de Katherine Vanesa Almonacid Sandoval, meses marzo, mayo, agosto, junio, julio de 2019.
6. Liquidación de remuneración de Fernanda Ester Martic Vega, meses abril, junio, julio, octubre de 2019.
7. Liquidación de remuneración de Richard Alexis Villegas Andrade de febrero de 2020.
8. Liquidación de remuneración de don José Alejandro Manqueñir Tocol, meses febrero, mayo, junio, julio, agosto, octubre, noviembre, de 2019 y enero, febrero de 2020; y
9. Resolución de multa 1731/20/22 de 25 de marzo de 2020.

Séptimo: Que la parte reclamada ofreció e incorporó la siguiente prueba:

Documental:

1. Activación de la fiscalización 1201/2020/193 de 17 de febrero de 2020.
2. Caratula de Informe de Fiscalización N° 1201/2020/193, de fecha de 24 de marzo de 2020 e Informe de Exposición.
3. Resolución de multa N° 1731/20/22 de fecha 25 de marzo de 2020.
4. Formulario FI-1 “Notificación de inicio de procedimiento de fiscalización”, de fecha 24 de febrero de 2020.
5. Formulario FI-2 “Antecedentes Verificados en la Fiscalización”, con fecha de inicio de visita el 24 de febrero de 2020 y última fecha de término 20 de marzo de 2020.
6. Formulario F-I-4 “Acta de Notificación de requerimiento de documentación y citación” de fecha 27 de febrero de 2020.
7. Formulario F-I-12 “Anexo nómina de trabajadores”.
8. Formulario F-I-3 “Acta de constatación de infracciones y compromiso de corrección” de fecha 12 de marzo de 2020.
- 9.- Liquidación de remuneraciones de enero de 2020 de Viviana Palma.
10. Correo Electrónico dirigido a Viviana Palma de fecha 30 de enero de 2020.
11. Anexo Contrato de trabajo de Viviana Palma de fecha 22 de febrero de 2018.



12. Comprobante de operación autorizada Banco de Chile por parte de Cine Star Limitada de fecha 19 de marzo de 2020

Octavo: Que las partes en las observaciones a la prueba expusieron lo conveniente a sus derechos.

Noveno: Que la Resolución de Multa N° 1731/20/22-1 y 4 de fecha 25 de marzo de 2020, sancionó a Cine Star Ltda., por infracción a los artículos 55 inciso primero en relación al artículo 7, y artículo 28 inciso segundo, todos Código del Trabajo, respectivamente:

1. *“No pagar íntegramente la remuneración a la trabajadora Viviana Palma Ojeda en el mes de enero 2020 al constatarse con comprobante de remuneraciones de ese mes que se le pagó un bono denominado bono cumplimiento objetivo, cuyo monto trimestral y variable por la cantidad de \$248.750 imponibles, siendo que en el anexo de contrato suscrito entre las partes, se pactaron en valores líquidos”*

4. *“Exceder el máximo de 10 horas la jornada ordinaria diaria de trabajo, al constatarse en los respectivos registros de asistencia, el periodo 01 de febrero de 2018 hasta el 24 de febrero de 2020 que los siguientes trabajadores laboraron más de 10 horas diarias, lo que se detalla en el siguiente cuadro:..”.*

Los trabajadores que según la resolución de multa laboraron más de diez horas diarias son los señores José Manqueñir Tocol, Sandro Chacón Águila, Katherine Martic Vega, Ángel Barría Contreras y Richard Vallejos Andrade.

Décimo: Que los artículos 7, 55 inciso primero y 28 inciso segundo del Código del Trabajo, preceptúan lo siguiente:

Art.7: *“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”*

Art. 55 inciso primero: *“Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes. En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita.”*



Art. 28 inciso segundo: *“En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38.”*

Décimo primero: Que en relación a la multa N° 1731/20/22-1, se cuenta con el contrato de trabajo de la trabajadora Viviana Palma Ojeda, en cuya cláusula segunda se estipula lo siguiente: *“Remuneración Mensual, Bono Trimestral. Las partes acuerdan bono trimestral con un tope de \$300.000.- líquido calculado y pagado en base a cumplimiento de metas y obtención de logros mensuales.*

Forma de pago:

El Bono es de \$100.000.- líquidos mensuales, se evalúa en forma trimestral y se paga mes vencido.

Primer trimestre enero-febrero-marzo, pagado abril

Segundo trimestre abril-mayo-junio, pagado julio

Tercer trimestre julio-agosto-septiembre, pagado en octubre

Cuarto trimestre octubre-noviembre-diciembre, pagado en enero.”

Asimismo, se incorporó liquidación de enero de 2020 de la misma trabajadora, conforme a la cual en ese mes recibió un pago de \$248.750.- por concepto de bono cumplimiento objetivo, entendiendo el tribunal que corresponde al bono del cuarto trimestre, de acuerdo a lo pactado en el contrato de trabajo.

Décimo segundo: Que para despejar si se configura la infracción a los artículos 55 inciso primero y 7 del Código del Trabajo, debe tenerse presente el concepto de remuneración contenido en el artículo 41 del mismo texto legal, que señala: *“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.*

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.”

Asimismo, resulta útil también tener a la vista el artículo 42 que en síntesis prescribe que constituyen remuneración, entre otras, las siguientes: a) sueldo o sueldo base; b) sobresueldo; c) comisión; d) participación y e) gratificación.

Décimo tercero: Que leído el contrato de trabajo, se deduce que el bono trimestral por cumplimiento de objetivos es remuneración, porque el artículo 42 del Código del Trabajo no es



taxativo, y también, porque la prestación en cuestión no se encuentra contemplada en el inciso segundo del artículo 41 del mismo Código, lo que lleva a concluir que es imponible.

Analizados en conjunto los argumentos del libelo y los términos del contrato de trabajo, se entiende que el valor máximo líquido del bono aludido a que puede aspirar un/a trabajador/a en la medida que cumpla todos sus objetivos es de \$300.000.- líquidos, es decir, deducidas las cotizaciones previsionales. Dicho valor obviamente disminuye en la medida que no se alcancen los objetivos establecido por la empleadora.

Lo anterior, permite entender que la trabajadora en el mes de enero no haya recibido el pago de \$248.750.- neto, porque a este emolumento deben descontarse las cotizaciones previsionales, las cuales constituyen por una parte, un derecho irrenunciable para la trabajadora conforme al artículo 5 inciso segundo del Código del Trabajo -que dispone “*Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.*”- y por otra una obligación para la empleadora de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 58 del mismo texto legal, que en lo que interesa preceptúa que “*El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, ...*”.

Así las cosas, de seguirse la postura que plantea el fiscalizador en su Informe Exposición, en el que cuestiona que el bono cumplimiento objetivo haya sido pagado como valor imponible, la empleadora a todas luces estaría transgrediendo los artículos citados en el párrafo precedente, además, el informe no contiene argumentos jurídicos que lleven a concluir que el bono en cuestión no es imponible.

En atención a todo lo expuesto, no se configura ninguna infracción a los artículos 77 y 55 el Código del Trabajo, puesto que el bono ha sido pagado correctamente, de manera, que se acogerá el reclamo respecto de la multa N° 1731/20/22-1 y se la dejará sin efecto.

Décimo cuarto: Que en lo concerniente a la multa N° 1731/20/22-4, hubiera sido útil contar con los contratos de trabajo de los dependientes individualizados en esta multa para verificar la jornada pactada, pero no se aportaron estos antecedentes. Sin embargo, se cuenta con el Informe de Exposición, según el cual el fiscalizador revisó los contratos de trabajo y el registro de asistencia que consiste en un sistema biométrico digital, del periodo que abarca desde el 1° de febrero de 2018 hasta el 24 de febrero de 2020, constatándose que aquéllos trabajadores laboraron más de 10 horas diarias pagándose el exceso como horas extraordinarias.

Décimo quinto: Que conforme al artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo “*La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales*”.

Por su parte el artículo 28 del mismo Código, señala que “*El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.*”



En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38.”

El artículo 29 previene que *“Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.*

Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.”

El artículo 31 dispone que *“Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.”*

Finalmente el artículo 32, establece que: *“Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.*

No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.”

Décimo sexto: Que considerando que la jornada ordinaria es de 45 horas semanales que pueden distribuirse en cinco o seis días, lo que se traduce en que la jornada diaria puede ser de 9 horas diarias o de 7.5 horas diarias. En el caso que el trabajador labore horas extraordinarias, deben cumplirse las formalidades den ningún caso la jornada diaria puede exceder diez horas.

Décimo séptimo: Que en el caso de marras, el fiscalizador constató que los trabajadores José Manqueñir Tocol, Sandro Chacón Águila, Katherine Martic Vega, Ángel Barría Contreras y Richard Vallejos Andrade en el periodo 01 de febrero de 2018 hasta el 24 de febrero de 2020 más de diez horas diarias, detallando en su informe el tiempo laborado en exceso. En este sentido, no debe perderse de vista que el inciso segundo del artículo 23 del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo, los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo y de los cuales deban informar de oficio o a requerimiento, constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial, y en lo que respecta al caso de marras, esta presunción no logró ser desvirtuada por la actora, que básicamente aportó las liquidaciones de sueldo de los trabajadores, las que solo demuestran que se pagó el sobretiempo, cuestión que no está en discusión.

En razón de los antecedentes expuestos, se desestimará la reclamación en contra de la multa N° 1731/20/22-4.



Décimo octavo: Que la prueba ponderada conforme a las reglas de la sana crítica ha permitido arribar a las conclusiones expuestas.

Por estas consideraciones, y visto lo establecido por el artículo 1698 del Código Civil, artículo 5, 7, 22, 28, 29, 31, 32, 41, 42, 55, 58, 452, 453 y siguientes, 496 y siguientes, 503, del Código del Trabajo, y artículo 23 del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se resuelve:

I. Que se **ACOGE** la reclamación judicial de multa deducida por don Juan José Gómez, abogado, en representación convencional de Cine Star SpA en contra de la Resolución de Multa N° 1731/20/22-1 y 4 de 25 de marzo de 2020, impuesta por el fiscalizador don Marcelino Muñoz Orrego en representación de la Inspección Provincial del Trabajo de Magallanes, ya individualizados, solo en cuanto se deja sin efecto la Multa N° 1731/20/22-1, manteniéndose la Multa N° 1731/20/22-4 la cual se encuentra ajustada a derecho.

II. Que cada parte pagará sus costas.

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

RIT I-17-2020

RUC 20-4-0278767-9

Dictada por doña CLAUDIA ANDREA ORTIZ QUINTEROS, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas.



FFJYSLFZST

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>