

PROCEDIMIENTO: Aplicación General.

MATERIA: Reclamacion de Multa.

DEMANDANTE: SODEXO CHILE SPA.

DEMANDADA: INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE ANTOFAGASTA.

RIT: I-39-2020

RUC: 20- 4-0282805-7

Antofagasta, trece de enero de dos mil veintiuno.

PRIMERO: Que, se compareció en representación de **SODEXO CHILE Spa.**, RUT 94.623.000-6, con domicilio en Pérez Valenzuela 1635, piso 6, Providencia, Santiago, deduciendo reclamación judicial de multa, conforme al inciso 3° del artículo 503 del Código del Trabajo, en contra de la **Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta**, representada por Cecilia Fabiola González Escobar, ambos con domicilio en 14 de Febrero N° 2431, 1° - 4° Piso, Antofagasta, respecto de la resolución de multa administrativa N° 1210/20/1 (1, 2 y 3), solicitando se acoja la reclamación, dejando cada una de las multas sin efecto o, en subsidio, rebajando sus cuantías.

Funda la reclamación indicando que respecto de la MULTA N° 1210/20/1-1, los hechos constatados consistieron en "no pagar las remuneraciones consistentes en bono de subida, estipulado en contrato de trabajo, en los meses de enero y febrero de 2020. Se levanta acta de constatación y se otorga plazo de pago para el día 27 de abril de 2020. Sin embargo, en la fecha otorgada de plazo, la empresa no presenta acreditación de pago de dicho bono respecto de la trabajadora Juana Toro Barraza". La infracción indicada sería No pagar las remuneraciones, lo que se indica como infracción al



artículo 55 inciso 1° en relación con los artículos 7 y 506 del Código del Trabajo.

Respecto de la MULTA N° 1210/20/1-2, los hechos constatados fueron "no otorgar el trabajo convenido en el contrato de trabajo, que consiste en auxiliar de casino en Minera Zaldívar, a partir del 1 de marzo de 2020, a la fecha de la fiscalización a la trabajadora Juana Toro Barraza". La infracción indicada sería No otorgar el trabajo convenido, lo que se indica como infracción al artículo 55 inciso 1° en relación con los artículos 7 y 506 del Código del Trabajo.

Luego, sobre la MULTA N° 1210/20/1-3, los hechos constatados fueron "No consignar por escrito en el contrato de trabajo o en documento anexo, la modificación de la estipulación referida a horario, distribución y duración de la jornada de trabajo, del trabajador Claudio Rojas Rojas, RUT 11.823.258-5, quien se encontraba realizando una jornada de trabajo, resolución que autorizada de 4X3, hasta diciembre 2019 y posterior, en marzo presenta en el libro de firmas un registro de jornada de 10 x10. La infracción señalada sería "No consignar por escrito las modificaciones del contrato de trabajo", en razón de los dispuesto en los artículos 11 y 506 del Código del Trabajo.

Sobre la multa 1, refiere que el texto es incompleto, lo que importaría un error de derecho e infracción a los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República y a los artículos 10 y 16 de la Ley 19.880, por cuanto no contiene todos los elementos necesarios para bastarse a sí misma y ser lo suficientemente específica para permitir ejercer efectivamente su derecho de defensa, pues no basta con indicar que existe una fuente contractual y que existe un bono, más un período de tiempo determinado, para constatar suficientemente una infracción, ya que se debe indicar por qué procede el pago, esto es si se cumplen, o



no los requisitos de devengo del bono, además de determinar la cuantía en la que procedería dicho pago, por lo que mal podría determinarse si procede o no el pago del bono subida. Al efecto, la fórmula contractual que pacta dicho bono requiere para su devengo que exista asistencia efectiva a la faena desde el día siguiente al término de su descanso "subiendo" a la faena (por eso el nombre "bono subida") y, además que preste servicios en la faena de Minera Escondida y en ese contexto, desde enero 2020, la trabajadora prestó servicios en Minera Zaldívar y además, no "subió" a todos sus turnos. Además, al no indicar la cuantía de la multa por cada ciclo mensual, para el evento de que realmente se haya devengado el bono, impide saber realmente cuanto es lo que debe y cuánto debe pagar.

Alega asimismo que la multa es inepta, por sancionar hechos futuros, ya que se dictó con fecha 23 de abril de 2020 y había otorgado plazo para efectuar el pago hasta el 27 de abril de 2020, por lo que se dicta la resolución de multa antes del término del procedimiento administrativo.

Por ultimo en esta parte, sostiene la inexistencia de infracción por inconcurrencia de las condiciones de devengo del bono o error de hecho, fundado en que el contrato de trabajo, al pactar el "bono subida", condiciona su devengo a 2 requisitos, siendo uno de ellos el prestar servicios efectivos en la faena de Minera Escondida y la remisión de la resolución de multa al contrato de trabajo es expresa, por lo que se ha multado por el no pago del "bono subida" pactado en ese instrumento y no en otro. Entonces, como desde el 01 de enero de 2020, de común acuerdo las partes pactaron el cambio de lugar de trabajo desde dicha faena minera a la faena de la minera ZALDIVAR, según anexo de contrato suscrito el 14 de enero de 2020, en los meses de enero y febrero, la trabajadora no subió a la faena de la Minera



Escondida, ni "subió" a faena en su segundo turno del mes de febrero de 2020, pues se encontraba con licencia médica, motivo por el cual, no se puede haber devengado el bono en cuestión en dicho mes.

En subsidio, solicita su rebaja prudencial, sobre la base de sostener que no ha incurrido en la infracción constatada en la resolución de multa, y de que no tiene idea de cuál es la cuantía que a criterio del fiscalizador debería pagar por cada bono, a fin de acceder a la rebaja prudencial de la multa, pagará el bono en cuestión por los meses de enero y febrero, ambos de 2020, subsanando, entonces, cualquier infracción que pudiere existir.

En lo tocante a la MULTA 1210/20/1-2, refiere que infracción a las normas indicadas respecto de la primera multa, sin perjuicio de adicionar el artículo 17 letra f de la Ley 19.880. En tal contexto, alega que su texto es inexacto e incompleto, pues no indica el período concreto durante el cual habría incurrido en la infracción constatada, ya que sólo dice que no habría otorgado el trabajo convenido desde el 01 de marzo hasta "la de fecha de esta fiscalización", sin indicar una fecha determinada, tornando la resolución en inepta, pues no contiene los elementos suficientes para que se sostenga a sí misma. Con todo, cualquiera sea la fecha que se pretenda indicar, la relación laboral habría terminado antes de ella, por lo que se estaría exigiendo un cumplimiento de obligaciones laborales en un período en el que la relación laboral se encontraría extinta desde el 27 de marzo de 2020. Por último, la resolución de multa no explica por qué existiría un no otorgamiento del trabajo convenido y no inasistencias injustificadas (que en la especie es lo que ocurrió), abandono del lugar de trabajo, "brazos caídos" u otra situación análoga.

Asimismo, arguye error de hecho, por no haber incurrido en la infracción constatada, por cuanto, la



trabajadora se ausentó injustificadamente a la faena desde el 1 de marzo de 2020. Al efecto, hace presente que la trabajadora Toro prestaba servicios en la faena de la Minera Zaldívar, en un sistema de trabajo en turnos de 10x10, desde enero de 2020 y gozó de licencia médica desde el 24 de febrero de 2020 hasta el 28 de febrero del mismo año, por lo que según el sistema de turno que indica, debía presentarse en faena el 01 de marzo de 2020, cosa que no hizo, por lo que tampoco podría haberse producido la infracción constatada, pues, para que no se otorgue el trabajo convenido necesariamente debe existir un ánimo de prestarlo, lo que se demuestra asistiendo al lugar de trabajo. Tampoco subió a faena en ninguno de los días posteriores al 28 de febrero de 2020, presentando ausencias injustificadas el 29 de febrero, el 01, 02, 03, 04, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24, todos de marzo de 2020, y siendo desvinculada por la causal del art. 160 N°3 del Código del Trabajo por dichas inasistencias. En subsidio, solicita su rebaja prudencial, por ser excesiva y desproporcionada.

Respecto de la MULTA 1210/20/1-, sostiene que infringe las instrucciones de su superior jerárquico y, en consecuencia, el principio de juridicidad, ya que el trabajador Rojas entró a trabajar el 1 de febrero de 2011, siempre en Minera Zaldívar, es Administrador de Contrato en dicha faena y comenzó prestando servicios en el cargo de supervisor de mantención. También se debe considerar, que para los trabajadores de la faena Zaldívar, rigen las resoluciones de autorización de jornada excepcional N°4928 y N° 3588, ambas de 2017, ambas vigentes a la fecha de fiscalización y de presentación del reclamo; mientras, la resolución N° 4928 fija un régimen de jornada 10x10 para diversos trabajadores, dentro de los que se encuentran expresamente el administrador de contrato y el supervisor de mantenimiento, la resolución N° 3588 fija una jornada



de 4x3 para diversos cargos, dentro de los que se encuentra el administrador de contrato y los supervisores. Ambas resoluciones se gobiernan por la Orden de Servicio N°5 de 20 de noviembre de 2009, según la cual, las jornadas excepcionales pasan a formar parte integrante de los respectivos contratos individuales.

Tales resoluciones que establecen un sistema excepcional de jornadas y descansos constituyen un estatuto regular completo y acabado en relación a las materias que regulan y su implementación implica para los sujetos de la relación laboral la aceptación de modificaciones al pacto original que los une, generándose obligaciones recíprocas, las que se integran a los respectivos contratos individuales de trabajo de los involucrados. De esta forma, no resultaría lícita la modificación o término unilateral por alguna de las partes del sistema de jornada y descansos que estuviere regulado en una resolución de sistema excepcional, por lo que, si el Sr. Rojas desempeñaba el cargo de supervisor de mantención, inmediatamente se radicó en su contrato individual de trabajo el sistema de turno de 10x10 y el de 4x3 y, cuando pasó a desempeñar el cargo de Administrador de contrato, dichos sistemas de jornada continuaron formando parte de su estatuto contractual. Por ello, al haberse incorporado ambas jornadas excepcionales al contrato individual de trabajo celebrado con el Sr. Rojas, por aplicación de las respectivas resoluciones administrativas que las autorizaron, del art. 38 del Código del Trabajo y de la Orden de Servicio N° 5 de 20 de diciembre de 2009, el fiscalizador ha incurrido en un error de hecho al exigir la existencia de un anexo que no existe y que la ley no obliga a su representada a tener en su poder o a extenderlo.

En subsidio, pide su rebaja prudencial, pues de igual manera procurará firmar un anexo con el trabajador para cumplir con lo solicitado por la reclamada, aunque



sea contrario a derecho sólo con el objeto de solicitar la rebaja de la cuantía de la multa, lo que no supone convalidación alguna.

SEGUNDO: Que, contestando la **INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE ANTOFAGASTA**, pidió el rechazo de la reclamación.

Al efecto, indica que el 2 de marzo del año 2020, y a raíz de una denuncia ingresada en contra de la reclamante, la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, comisionó a su fiscalizadora Magaly Rojas Castillo, para efectuar procedimiento de fiscalización a la empresa Sodexo Chile Spa., procedimiento de fiscalización realizado de forma telemática, en cuyo contexto constató la ocurrencia de tres infracciones a la normativa laboral, por lo que el 29 de abril de 2020, procedió aplicar la multa N° 1210/2020/1-1, 2 y 3, de acuerdo a la connotación de los hechos verificada con fecha 23 de abril, por cuanto la empleadora incumplió las disposiciones legales que rigen los casos sancionados, ya que consta de la fiscalización realizada que las conductas infraccionales se constataron objetiva y fehacientemente, sin arrogarse atribución alguna que no sean las propias de toda potestad fiscalizadora.

Aduce además, a la facultad de la Dirección del Trabajo de aplicar las multas en razón de lo dispuesto en los artículos 5 del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, que otorga entre otras funciones: "Velar por la correcta aplicación de las Leyes del trabajo en todo el territorio de la República" y del artículo 20 de dicho cuerpo legal al indicar que "Los inspectores provinciales, departamentales o comunales tendrán en su jurisdicción las mismas facultades del Director en lo que respecta a la aplicación de la legislación social, salvo en las que le son privativas." ; agregando el artículo 23 que: "Los



inspectores del trabajo tendrán el carácter de ministro de fe de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, dentro de las cuales podrán tomar declaraciones bajo juramento.", mientras que en su inciso 2° prescribe que: "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".

A su turno, la facultad de aplicar multas por las infracciones a la legislación laboral y de seguridad social, como a sus reglamentos se encuentra establecida legalmente en el artículo 503 del Código del Trabajo.

Sobre la procedencia de las sanciones y la primera multa, señala que la infracción del artículo 55 inciso 1° del Código del Trabajo, consistió en que la empleadora respecto de la trabajadora y periodos individualizados en la resolución de multa, no satisfizo íntegramente las remuneraciones, por cuanto no pagó el "bono subida" correspondientes a los meses de enero y febrero de 2020, pues consta de los antecedentes que tuvo la fiscalizadora a la vista, en especial de los anexos de contrato de la trabajadora indicada en la resolución de multa, de 1 de enero de 2020 y 14 de enero de 2020, que "el trabajador tendrá derecho a percibir, 2 estipendios asociados a los siguientes conceptos: Bono destino: ... y Bono subida, el que asciende a la suma bruta mensual de 8 horas laborales normales por cada subida hacia la faena con un tope de dos bonos por mes y cuyo requisito de devengo son que el trabajador preste sus servicios en la faena de destinación, cumpliendo a su vez con el sistema de jornada excepcional señalado en el anexo de especificaciones". A continuación, en el anexo suscrito el 14 de enero de 2020, las partes convienen la modificación del lugar de trabajo, consecuencia de aquello, las labores de la trabajadora se ejecutaron en



la Faena denominada "Servicios Integrales de Campamento Alimentación, Hotelería, Recreación y Manutención Zaldívar", contrato N° SC.1054, asimismo se pacta en el referido instrumento que las demás cláusulas del contrato individual de trabajo no sufren ningún tipo de alternación. En tal sentido de acuerdo a los dichos de la propia reclamante en su presentación, los servicios por la trabajadora comenzaron a prestarse en la faena de referencia con fecha 01 de enero del presente de común acuerdo, aun cuando el anexo fue suscrito con fecha 14 del mismo mes.

De lo señalado, se advierte que el referido "bono subida", no solo se pactó para faena Minera Escondida como indica erradamente la recurrente en su presentación, sino también para la nueva faena que fue trasladada la trabajadora en el mes de enero de 2020, esto es Minera Zaldívar, ya que el anexo de contrato de trabajo citado y que se encuentra debidamente firmado por las partes, no hace referencia para su devengó el que la trabajadora preste labores en Minera Escondida, sino que utilizó la expresión "faena de destinación", consecuencia de aquello, el bono en comento está destinado a compensar al trabajador por las labores que se desempeñen en faena, indistintamente de su locación.

Asimismo, es posible observar que la intención de las partes fue precisamente mantener el pago del bono de destinación, aun cuando las labores se desempeñaran en Faena Minera Zaldívar, ya que el anexo que hace alusión a la estructura de remuneraciones se pactó en la misma fecha en la que la trabajadora comenzó a presentar labores de forma efectiva en dicho lugar, aunque el anexo que señala la nueva faena se haya firmado con posterioridad, de acuerdo se indica por la propia recurrente en su presentación, por lo que es posible concluir la existencia de la infracción, ya que el "Bono de subida", se debe pagar por cada vez que el trabajador



labore en la faena, y no fue pagado en los términos indicados en el referido documento, ya que la trabajadora habiendo laborado todo el mes de enero y parte de febrero, éste no se le pagó en su oportunidad aun cuando en la especie se cumplieron con los dos requisitos copulativos para su pago, infracción que a la fecha no se ha corregido por la reclamante, de acuerdo se advierte en su presentación. Asimismo, la empleadora no puede desconocer los anexos que las partes han firmado, que indican las condiciones y forma de pago de las remuneraciones, con la finalidad de omitir e incumplir con sus obligaciones contractuales, que en el presente caso están claramente definidas en el anexo de contrato, por lo que no es efectivo que el texto de la multa sea incompleto, ya que la resolución de multa contiene todos los elementos fácticos necesarios para que la empresa sancionada puede ejercer sus derechos en contra del acto administrativo, toda vez que la resolución indica con claridad cuál es el hecho y el motivo que dio origen a la infracción.

Hace presente, que la sanción no fue aplicada antes de finalizar el acto administrativo, el cual se compone de varias aristas, por cuanto la fecha de aplicación de la multa como se desprende de la resolución, es el 29 de abril y no el 23 de dicho mes como indica por la demandante en su presentación, ya que esta fecha corresponde a la época de la constatación del hecho infringido, respecto del cual incluso se dio oportunidad al empleador de corregir, según consta en acta FI-3 "Acta de constatación de infracciones y compromiso de corrección" de fecha 23 de abril del corriente.

Con relación a la Multa 2, sostiene que la infracción al artículo 7 del Código del Trabajo, consistió en que a la trabajadora individualizada en la resolución de multa no se le otorgó el trabajo convenido, hecho que se constata mediante la revisión del registro



de asistencia de la trabajadora y la ratificación de ésta del hecho en cuestión, según consta en el informe de fiscalización comisión 201.2020.493. Del análisis del registro de asistencia correspondiente a los meses de febrero y marzo de 2020, se advierte que la trabajadora desarrollaba funciones para la empresa en la modalidad de turnos de 10x10, en tal contexto se observa lo siguiente:

a) que ésta desempeñó labores en el primer turno correspondiente al mes de febrero de forma íntegra, b) que para el segundo turno el cual comenzaba el día 24 de dicho mes, ésta presentó licencia médica por cinco días, esto es, los días 24 a 28 del mes de febrero, c) que, el registro de asistencia que se tuvo a la vista indica como período de licencia médica, uno superior al mencionado, ya que se señala en éste que la trabajadora estuvo en dicha situación entre los días 24 de febrero a 4 de marzo, d) que, el ciclo de descanso comprendió los días 5 a 14 de marzo, e) que, los días 15 y 16 de marzo se indica falla, f) que, con posterioridad a las fechas mencionadas nada se dice en el registro de asistencia, ya que existe un rayado. De este modo de la revisión del mencionado registro de asistencia, la fiscalizadora actuante advierte que no se le otorgó el trabajo convenido a la trabajadora por el periodo que medio entre los días 29 de febrero hasta el término del proceso de fiscalización, el cual se desarrolló hasta el día 23 de abril de 2020, porque respecto del segundo turno de febrero que comprendió los días 24 de febrero a 4 de marzo, la trabajadora sólo presentó licencia médica por los cinco primeros días del turno, y no por el turno completo como indica la empresa fiscalizada en el registro de asistencia, hecho que da cuenta que respecto de los días 29 de febrero a 4 de marzo, no se le otorgó la labor para la que fue contratada. Asimismo, de la revisión del registro de asistencia por la fiscalizadora actuante se observa, que entre los días 17 a 27 de marzo



fecha última que se indica por la reclamante como época del término de la relación laboral, nada señala el registro de asistencia, es decir nada indica de una supuesta inasistencia de la trabajadora a sus labores. En igual sentido, es posible observar que no era posible para la fiscalizadora advertir el término de la relación laboral en el registro de asistencia, como indica la reclamante en su presentación, ya que este documento no da luces de tal hecho y la empresa fiscalizada nada dijo al respecto en el proceso de fiscalización.

Por lo anterior, no es efectivo que se esté exigiendo un cumplimiento de obligaciones laborales por un periodo en que la relación laboral se encontraba extinta, ya que los hechos y exigencias que realiza la fiscalizadora dentro del marco del proceso de investigación se enmarcan exclusivamente a los antecedentes que le fueron proporcionados en el proceso de fiscalización, y a la revisión objetiva que se hace de estos, y en tal sentido, de la revisión del registro de asistencia de la trabajadora de los meses de febrero y marzo, no le era posible advertir ninguna de las alegaciones que hace la empresa en su presentación. Además, la propia trabajadora afectada por el hecho constatado por la fiscalizadora al momento de ser contactada por ésta, ratifica la situación que dio origen a la sanción en cuestión. De este modo, no le correspondía a la fiscalizadora concluir de manera distinta a la indicada en la resolución de multa que se recurre, ya que lo contrario habría significado calificar una situación de hecho respecto de la cual no existían antecedentes, de este modo no es efectivo que lo concluido por funcionaria de este Servicio, haya tenido por finalidad solapar inasistencias sin justificación, como pretende argumentar la reclamante en su presentación.



Por último, en cuanto a la Multa 3, dice que la infracción al artículo 11 del Código del Trabajo consistió en que la empleadora no ha consignado por escrito las modificaciones del contrato de trabajo, por cuanto no consta en documento anexo la estipulación referida a la distribución y duración de la jornada de trabajo, respecto del trabajador individualizado en la resolución de multa, ya que en relación a éste se constató en el proceso de fiscalización que hasta diciembre de 2019 realizó una jornada laboral en ciclo de trabajo, de 4 días de trabajo por 3 de descanso, y que en marzo de 2020 de acuerdo consta en su registro de asistencia prestó labores en una jornada excepcional de 10x10, no consignándose esta última en anexo de contrato. La infracción es constatada dentro del proceso de fiscalización mediante revisión de los registros de asistencia en relación al contrato de trabajo y anexos del trabajador señalado en la resolución de multa, asimismo se desprende de las alegaciones de la reclamante que ésta no niega el hecho infraccional, limitándose a indicar que no existiría la obligación para el empleador de consignar la modificación de la jornada de trabajo, ya que ambas resoluciones que autorizan las jornadas de trabajo excepcional se encuentra autorizadas por la Dirección Regional del Trabajo mediante Resolución N° 4928 y N° 3588, y por tanto son parte del contrato de trabajo del trabajador indicado en la resolución de multa, para lo cual cita la Orden de Servicio N° 5 de la Dirección Nacional del Trabajo de 20 de noviembre de 2009.

Al respecto, sostiene que las alegaciones de la empresa son una interpretación antojadiza de la Orden de Servicio N° 5 en relación a la normativa laboral vigente, esto es, específicamente el artículo 11 del Código del Ramo, norma que obliga a consignar por escrito las modificaciones del contrato de trabajo, debiendo constar



la firma del trabajador y empleador, lo anterior por cuanto, en primer término por mandato legal toda modificación al contrato de trabajo debe constar por escrito, en segundo lugar porque la resolución que autoriza una distribución de jornada excepcional, lo único que permite al empleador es implementar una distribución de jornada laboral distinta a la ordinaria, y en tal sentido para que al trabajador se le puede aplicar, necesariamente debe mediar un anexo de contrato sobre todo si ello implica una modificación de la jornada de trabajo, como acontece en el caso sub-lite.

La Orden de Servicio N° 5, indica de forma clara que no resulta lícito para alguna de las partes, en este caso, el empleador la modificación o termino unilateral del sistema de jornada y descanso que estuviera regulado en una resolución de sistema excepcional, motivo por el cual de acuerdo expone el empleador en su presentación estando vigente la resolución N° 3588 que fija una jornada de 4x3, no era lícito modificar unilateralmente el sistema excepcional de jornada, ya que necesariamente requería el consentimiento del trabajador el cual debía mediar en un anexo de contrato, para alterar la distribución de la jornada de trabajo. La existencia de resoluciones vigentes, que autorizan un sistema excepcional de jornada de trabajo, lo único que hace es facultar al empleador para proponer un cambio de jornada distinta a la jornada ordinaria al trabajador, quien debe siempre concurrir con su consentimiento para la modificación, puesto que el objetivo principal de la obligación de escriturar las condiciones de un contrato de trabajo, pese a su naturaleza consensual, es otorgar certeza y servir de prueba de lo acordado por las partes, permitiendo adicionalmente a la Dirección del Trabajo en su rol fiscalizador constatar el correcto cumplimiento de aquel, cuestión que no fue posible en el caso concreto.



En cuanto a la solicitud de rebaja en la cuantía de las multas N°1 y N° 3, por la supuesta corrección de los hechos infraccionales, fundada en la corrección futura de los hechos infraccionales que las fundamentan, indica que para acceder a la rebaja de la infracción, necesariamente el empleador debe acreditar la corrección de forma fehaciente de la infracción, no pudiendo condicionarlo a un hecho futuro, como pretende la recurrente en su presentación. Luego, ante el hipotético caso de que la empleadora acredite la corrección de los hechos infraccionales, con el ejercicio de la acción contemplada en el artículo 503 del Código del Trabajo, resulta improcedente que el juez del trabajo reconsidere las multas impuestas por un cumplimiento posterior a la constatación de las infracciones, sobre todo si estas no son acreditadas dentro de la secuela de juicio, por lo que es posible concluir, que la reclamante para acceder a una rebaja de las multas recurridas, necesariamente debe acreditar la corrección de la infracción y no ofrecer una corrección futura, ya que para acceder a dicha petición debe existir una razón o motivación, que en este caso, está dada por la corrección íntegra y fehaciente de las conductas sancionadas.

En cuanto a la supuesta desproporcionalidad de las sanciones N° 1, 2 Y 3, la desestima al haber sido aplicadas conforme a las instrucciones vigentes de este Servicio y ajustándose al rango que el propio artículo 506 del Código del Trabajo establece para las grandes empresas, categoría que la empresa reclamante tiene conforme a lo dispuesto en el artículo 505 bis del mismo cuerpo legal, por lo que la solicitud de la empleadora debe ser rechazada.

TERCERO: Que se recibió la causa a prueba, fijándose el siguiente **hecho a probar**: Hechos y circunstancias que permitan determinar que la reclamada incurrió en error de



hecho al cursar las resoluciones de multas reclamadas en estos autos.

CUARTO: Que, parte reclamante incorpore los siguientes medios de prueba:

Documental: **1.** Resolución de multa N° 1210/20/1 de la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta. **2.** Formulario FI-4, acta de notificación de requerimiento de documentación y citación, de 03 de abril de 2020, emanado de la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta. **3.** Formulario FI-3, acta de constatación de infracciones y compromiso de corrección, de 23 de abril de 2020, emanado de la IPT Antofagasta. **4.** Contrato de Trabajo de 30 de octubre de 2019, celebrado entre Sodexo y doña Juana Toro Barraza. **5.** Anexo al contrato de Trabajo de 14 de enero de 2020, celebrado entre Sodexo y doña Juana Toro Barraza. **6.** Licencia médica respecto de Juana Toro Barraza, con fecha de emisión 24 de febrero de 2020. **7.** Liquidación de remuneraciones emanadas de Sodexo, respecto de Juana Toro Barraza, desde noviembre de 2019 hasta abril 2020. **8.** Dos finiquitos celebrados entre Sodexo y Juana Toro Barraza, ambos de 17 de agosto de 2020, ambos suscritos en la 1° Notaría de Antofagasta. **9.** Contrato de Trabajo de 01 de febrero de 2011, celebrado entre Sodexo y don Claudio Rojas Rojas. **10.** Actualización de contrato de Trabajo en operación de 01 de febrero de 2019, celebrado entre Sodexo y don Claudio Rojas Rojas. **11.** Anexo de contrato de Trabajo Especificaciones de 01 de febrero de 2019, celebrado entre Sodexo y don Claudio Rojas Rojas. **12.** Anexo de contrato de Trabajo de 01 de febrero de 2019, celebrado entre Sodexo y don Claudio Rojas Rojas. **13.** Registros de asistencia de Claudio Rojas, desde diciembre de 2019 hasta mayo 2020. **14.** Resolución N°4928 de 25 de septiembre de 2017, emanado de la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta. **15.** Orden de Servicio N°5,



emanada de la División de Inspección de la Dirección del Trabajo, de 20 de noviembre de 2009.

II. Exhibición de documentos: Expediente de fiscalización que dio origen a la multa N° 1210/20/1, incluido los correos electrónicos que forman parte de las comunicaciones sostenidas con ocasión del procedimiento de fiscalización y los documentos exhibidos por la mi representada.

QUINTO: Que, la **parte reclamada** allego las siguientes probanzas:

Documental: 1. Expediente de fiscalización comisión 201-2020-493, el cual se compone principalmente de los siguientes documentos: a. Carátula de informe de fiscalización 201-2020-493. b. Informe de exposición comisión 201-2020,-493. c. Resolución de multa N° 1210-2020-01. d. Activación de fiscalización de fecha 02 de marzo de 2020. e. Notificación de inicio de procedimiento de fiscalización (FI-1). f. Acta de notificación de requerimiento de documentación y citación. g. Licencia médica presentada por doña Juana Toro Barraza. h. Registro de asistencia de la trabajadora Juana Toro Barraza, periodo enero-marzo 2020. i. Liquidaciones de remuneraciones enero y febrero de 2020 de doña Juana Toro Barraza. j. Contrato de trabajo de doña Juana Toro Barraza de fecha 30 de octubre de 2020. k. Anexos de contrato de doña Juana Toro Barraza de fecha 30 de octubre de 2019. l. Anexo de contrato de trabajo de doña Juana Toro Barraza de fecha 30 de diciembre de 2019. m. Anexo de contrato de trabajo de fecha 14 de enero de 2020 de doña Juana Toro Barraza. n. Anexo de contrato de trabajo de doña 01 de enero de 2020 de doña Juana Toro Barraza. o. Registro de asistencia Trabajador Claudio Rojas periodo octubre 2019-marzo 2020. p. Acta de constatación de infracciones y compromiso de corrección de fecha 23 de abril de 2020. **2.** Carta de aviso de termino de contrato de doña Juana Toro Barraza.



SEXTO: Que, en cuanto a la naturaleza de la acción deducida, debe dejarse establecido para efectos del análisis sobre su procedencia, que en el caso de autos la reclamante optó por enderezar la alternativa contemplada en el artículo 503 del Código del Trabajo, es decir, reclamando directamente ante este tribunal, en cuyo contexto se deberá examinar si la conducta desplegada u omitida por el empleador puede ser subsumida en el supuesto de hecho de las normas que se indican en cada caso como infringidas.

Asimismo, del mérito de la documentación aportada, principalmente del Expediente de fiscalización 201-2020-493, para efectos de situar el contexto de la fiscalización que desembocó en las multas reclamadas, consistentes en Carátula de informe de fiscalización 201-2020-493; informe de exposición comisión 201-2020,-493; Resolución de multa y activación de fiscalización de 2 de marzo de 2020, debe desde ya señalarse que dicho proceso se inició a instancia de denuncia o activación de fiscalización realizada por la trabajadora Juana Toro Barraza el 2 de marzo de 2020 exponiendo -entre otros estipendios- el no pago del Bono Subida.

Tal fiscalización se desarrolló a través de sesiones de 2, 3, 13, 23 y 27 de abril de 2020, dentro de los cuales consta la circunstancia de haberse entrevistado a trabajadores, constando expresamente la realizada a los dos trabajadores señalados en las multas de autos, así como también, a la empresa reclamante; además, de la revisión de documentación relativa a contratos y anexos de trabajo, liquidaciones de remuneraciones y registros de asistencia del periodo comprendido por los últimos seis meses, se tiene que el periodo investigado fue el comprendido entre el 1 de octubre de 2019 y el 27 de abril de 2020, respecto del lugar de prestación de servicios ubicado en faena Minera Zaldívar.



SEPTIMO: Que establecido lo anterior y respecto de los hechos constatados que se pasaran a exponer más adelante, debe además señalarse, que el artículo 23 del D.F.L. N° 2, de la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, establece que los Inspectores del Trabajo tendrán el carácter de Ministros de Fe respecto de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones y que los hechos constatados por ellos, constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial.

Sobre ese supuesto, corresponde entonces determinar si la prueba rendida por la reclamante es de la entidad y fuerza, suficiente para desvirtuar la presunción de veracidad que sostiene la sanción cursada y que para el caso de autos, dice relación con lo constatado en el Informe de Exposición indicado en el considerando anterior.

OCTAVO: Que, respecto de la primera multa indicada en la resolución de multa reclamada, relativa al hecho infraccional sobre "no pagar las remuneraciones consistentes en bono de subida, estipulado en contrato de trabajo, en los meses de enero y febrero de 2020" respecto de la trabajadora Juana Toro Barraza, debe en primer término señalarse que según consta del contrato de trabajo de la mentada trabajadora de 30 de octubre de 2019, desde el punto de vista del lugar de prestación de servicios, originalmente se estableció la faena de Minera Escondida Limitada, constando además en la cláusula quinta, la estipulación de un "Bono Subida" cuyo requisito de devengo estaba supeditado al desempeño efectivo en tales faenas y en sistema de jornada excepcional".

Sin embargo, consta del expediente de fiscalización, los anexos suscritos con posterioridad, el 1 y 14 de enero de 2020, que en el primero de ellos, en la cláusula



sobre "Modificación", se estipulo respecto del "Bono Subida" desde el punto de vista de su devengo que comprenderá una suma bruta mensual de 8 horas de labores por cada subida "hacia la faena" con tope de 2 horas por mes y cuyos requisitos de devengo son "que el trabajador preste servicios en la faena de destinación cumpliendo a su vez con el sistema de jornada excepcional", advirtiéndose en ambas alusiones a "la faena" la ausencia de distinción alguna respecto del lugar específico de prestación de los servicios.

Asimismo, consta anexo de contrato de 14 de enero de 2020, mediante el cual se modificó el lugar de prestación de servicios de la trabajadora en calidad de Auxiliar de Casino y en la faena denominada "Servicio Integral de Campamento Alimentación, Hotelería, recreación y Mantención Zaldívar".

De otra parte, de los registros de asistencia tenidos a la vista, se advierte la circunstancia de haber prestado servicios la trabajadora Toro, tanto en el mes de enero, como en el de febrero de 2020 y, de las liquidaciones de remuneraciones, se advierte que en el total de haberes no se pagó sumas por concepto del "Bono Subida", de lo que se sigue que, estando vigente para todos los efectos laborales el anexo de 1 de enero de 2020 que estipulo el bono sin distinción del lugar en el que se encuentra la faena, que la trabajadora presto servicios en la ubicada en Minera Zaldívar y, que tal estipendio no fue pagado, forzoso resulta concluir, que el hecho constatado se condice con la información tenida a la vista por la repartición reclamada, lo que aunado a la presunción de veracidad antes aludida, conlleva a estimar en primer término su efectiva constatación y de otra parte que tal circunstancia importa una infracción a lo dispuesto en el artículo 55 del Código del Trabajo.

NOVENO: Que, conforme lo que se viene señalando, estando la multa impuesta dentro del rango permitido al



tenor de la infracción constatada y descartándose para estos efectos que en lo que a la resolución de multa en comento respecta, la misma se redactó en términos claros, pues basta proceder a su lectura para advertir los elementos facticos y jurídicos que le sustenta y, asimismo, que la alusión al plazo otorgado, resulta temporalmente coherente con la fecha de expedición de dicha resolución, pues según se advierte del expediente de fiscalización, fue emitida el día 29 de abril de 2020 y, constando en dicho expediente la notificación de tal prorroga a la empresa, sin que conste o haya acreditado el pago del estipendio en comento, será desestimada en esta parte la reclamación enderezada.

DECIMO: Que siempre con la misma trabajadora Juana Toro, la segunda multa impuesta dijo relación "no otorgar el trabajo convenido en el contrato de trabajo, que consiste en auxiliar de casino en Minera Zaldívar, a partir del 1 de marzo de 2020, a la fecha de la fiscalización", a propósito de cuyos hechos constatados, se allego al expediente de fiscalización el registro de asistencia de la trabajadora, en el que consta del registro de enero y febrero de 2020, firmas según la jornada pactada, figurando como laborado en febrero, el periodo entre el 3 y el 12 de febrero, para más adelante iniciar su jornada de trabajo. Asimismo, licencia médica desde el 24 de febrero por 5 días. A continuación, en el mes de marzo, se anotó licencia por 5 días en el primer día y se registraron "fallas los días 15 y 16 de marzo".

De otra parte, ambas partes aportaron la mentada licencia médica por 5 días y desde el 24 de febrero de 2020, lo que supone que según su jornada de trabajo y ante la falta de señalamiento en la instancia administrativa de una nueva licencia médica, debió constar en tal registro su asistencia, lo que como se dijo no figura.



Lo anterior, aunado a lo constatado por la fiscalizadora, a propósito de que se entrevistó telefónicamente a la trabajadora, refiriendo al efecto que corrobora la trabajadora la información mediante entrevista telefónica y asimismo, que en entrevista realizada a representantes de la empresa no se justifica lo sucedido, confluyen a estimar infracción a lo dispuesto en el artículo 7 del Código del Trabajo y estando también la multa impuesta dentro de rango, será a su turno desestimada su reclamación y en su mérito, la alegación relativa al término de la relación laboral con la mentada trabajadora con anterioridad a la expedición de la resolución de multa reclamada, por tratarse de antecedentes que no se advierte hayan sido representados por la empresa, según se advierte del expediente de fiscalización, tanto es así, que no es sino hasta el 17 de julio siguiente que se cumple por la empresa con la carga de dejar constancia del término de dicha relación laboral de 26 de marzo, a través de la página web de la Dirección del Trabajo y, porque de otra parte, el término posterior de dicha relación laboral, bajo ningún respecto exonera de la potestad fiscalizadora sobre el cumplimiento de la legislación laboral, sobre hechos acaecidos precisamente durante su vigencia.

UNDECIMO: Que, por último, sobre la tercera multa, recaída en el hecho infraccional consistente en "No consignar por escrito en el contrato de trabajo o en documento anexo, la modificación de la estipulación referida a horario, distribución y duración de la jornada de trabajo, del trabajador Claudio Rojas Rojas, quien se encontraba realizando una jornada de trabajo, resolución que autorizada de 4X3, hasta diciembre 2019 y posterior, en marzo presenta en el libro de firmas un registro de jornada de 10 x10", resulta ser que desde la sola revisión del registro de asistencia del trabajador se advierte su congruencia con lo constatado, en la medida



que registra asistencia durante diciembre, enero y febrero de 2020, en jornadas de 4 x3, sin embargo, en el mes de marzo, constan registro en periodos de 10 días de trabajo (entre el 5 y 15 de marzo) y 15 de descanso, periodicidad que además se advierte del registro aportado por la propia reclamante, registrando en el mes de abril el mismo patrón de 10 días de trabajo (4 al 13 de abril) y 10 de descanso (14 al 23 de abril).

Esto último, lo reclamo la demandante sobre la base de argüir que, siendo tal jornada excepcional resulta y autorizada a través de la Resolución 4928 de 25 de septiembre de 2017, dentro de cuyos cargos está expresamente establecido el trabajador en tanto "Administrador de Contrato", dicha resolución se entiende ínsita en el contrato de trabajo que les vincula.

Desde ahí, cabe destacar que según se desprende del contrato de trabajo del trabajador Claudio Rojas, la jornada originalmente pactada fue de 7 días de trabajo por 7 de descanso; luego, en razón del anexo de 1 de febrero de 2019 y la actualización respecto de la faena Minera Zaldívar y sobre el cargo de "Administrador de Contrato", se realiza expresamente una adecuación en la cláusula cuarta sobre la jornada y descanso excepcional, fundada en la Resolución 3588 de 7 de julio de 2017, pactándola en 4 días de trabajo por 3 de descanso, lo que no se condice con las jornadas registradas en los meses de marzo y abril, sin que se haya exhibido, no obstante las peticiones efectuadas durante la fiscalización, anexo alguno que dé cuenta de tal modificación, lo que importa una infracción a lo dispuesto en los artículos 11 del Código del Trabajo, al no estar las modificaciones relativas a la jornada de trabajo dentro de las excepciones expresamente aludidas en el inciso segundo del mismo articulado y que busca precisamente que todas las modificaciones sobre elementos vertebrales de una



relación laboral se consoliden a través del consentimiento de las partes de la misma.

Por lo anterior, será también desestimada en esta parte la reclamación, descartándose lo señalado en la alegación de la demandante sobre la prescindencia de escrituración de anexos respecto de materias regladas en la resolución 4928 ya indicada, por ser de otra parte incoherente con su propio obrar, como quiera que se allego antecedentes que dan cuenta de modificaciones de jornadas mediante anexos, no solo en el caso del suscrito con el trabajador Rojas el 1 de febrero de 2019, sino también con la aportada respecto de las otras multas impuestas, en cuyo caso como referencia, respecto de la otra trabajadora se adecuó la relación contractual por vía de anexos cuando de jornadas excepcionales se trata, no advirtiéndose excepcionalidad entre una y otra resolución que les autoriza por parte de la Dirección del Trabajo a tal modalidad y porque su sola dictación no supone su automática incorporación en el contrato de trabajo vigente en razón de su carácter consensual.

DECIMO SEGUNDO: Que, conforme lo señalado precedentemente y no advirtiéndose en la especie desproporcionalidad de las multas impuestas, en la medida que se consignó en el expediente respectivo que la empresa reclamante tiene 1200 trabajadores, lo que supone situarse en el rango de gran empresa en los términos de lo dispuesto en los artículos 505 bis y 506 del Código del Trabajo y siendo improcedente en este contexto, el ofrecimiento de la reclamante sobre la posibilidad de corregir la infracción constatada con posterioridad, toda vez que opto por judicializar derechamente su reclamación.

De otra parte, las facultades establecidas en favor de la repartición reclamada en el artículo 511 inciso 1° del Código del Trabajo están explícitamente conferidas al Director del Trabajo, e tanto dicen relación con las



solicitudes de reconsideraciones administrativas, es decir, cuando se opta originalmente por dicha vía, motivos por los que será desestimada dicha petición, al tiempo que, se emitirá pronunciamiento sobre las alegaciones efectuadas en etapa de observaciones a la prueba sobre la modalidad de entrevista telefónica realizada en el caso de la trabajadora Toro, por no formar parte de aquellas consignadas en su demanda.

DÉCIMO TERCERO: Que, habiendo resultado completamente vencida la reclamante será condenada al pago de las costas de la causa, regulándose desde ya las personales en atención al número de audiencias realizadas en la suma equivalente a dos (2) Ingresos Mínimos Incrementados para fines Remuneracionales.

Por las consideraciones precedentemente consignadas y visto además, lo dispuesto en los artículos 7, 11,55 y 503 y siguientes del Código del Trabajo y artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, se resuelve, que:

I.- Se rechaza la reclamación judicial interpuesta en representación de **SODEXO CHILE S.p.A.**, en contra de la **Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta**, y en consecuencia, se mantiene firme **la Resolución de Multa N° 1210/20/1 (1, 2 y 3), de 29 de abril de 2020.**

II.- Se condena en costas a la reclamante, regulándose desde ya las personales en la suma equivalente a dos (2) Ingresos Mínimos Incrementados para fines Remuneracionales.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT I-39-2020

RUC 20- 4-0282805-7

Dictada por doña ELENA DEL PILAR PEREZ CASTRO, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.



En Antofagasta a, trece de enero de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.

