

**Punta Arenas, treinta de enero de dos mil veintiuno.**

**VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:**

**Primero:** Que comparece don Patricio Varas Vega, Abogado, domiciliado en Avenida Libertad N° 63, oficina 402, Viña del Mar, en representación de la empresa Jorge Isaías Ruiz y Compañía Limitada, sociedad comercial del giro inspecciones industriales, R.U.T. 88.730.900-0, representada legalmente por don Jorge Isaías Ruiz Guerrero, ambos domiciliados en Santa Margarita N°1462, Concón, quien de conformidad al artículo 503 del Código del Trabajo, interpone reclamo judicial en contra de la Resolución de Multa N° 1731/20/39, pronunciada por la Inspección Provincial del Trabajo de Punta Arenas, representada por doña Karen Ulloa Heinsohn, ambas domiciliadas en Pedro Montt N° 895, Piso 2, Punta Arenas, y cursada por el fiscalizador don Marcelino Muñoz Orrego, y previa cita de los artículos 406 y 503 del mismo texto legal, solicita:

1. Que se deje sin efecto la multa cursada.

2. En subsidio, que se rebaje al monto que el Tribunal estime conveniente, conforme a las reglas de la sana crítica.

3. Que se condene en costas.

Señala que la Resolución de Multa N° 1731/20/039 de fecha 14 de septiembre de 2020, impone a su representada multas por un total de 29 U.T.M., que al mes de septiembre de 2020, equivale a la cantidad de \$1.459.338.-, cuya tipificación es la siguiente:

1.- No dar cumplimiento al pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, al constatar en el Registro de asistencia, que consiste en un libro manual de firmas, del período 01 de julio de 2020 hasta el 13 de septiembre de 2020, al verificar que los trabajadores Patricio Arriola Cruces, Jonathan Maldonado Ferreira y Bryan Jaramillo Gutiérrez, prestan servicios al empleador fuera de la jornada pactada de 22,30 horas de acuerdo a la ley 21.277, lo que quedaría reflejado en el cuadro que se acompaña en la resolución de multa y en la cual respecto de cada trabajador, se consideran semanas intercaladas, respecto del período señalado.

2.- No pagar horas extraordinarias respecto de los trabajadores Patricio Arriola Cruces, Jonathan Maldonado Ferreira y Bryan Jaramillo Gutiérrez, al verificarse en el registro de asistencia que consiste en un libro manual de firmas, de los meses de julio y agosto de 2020, que estos trabajadores laboraron en exceso de las 22,30 horas semanales pactadas de acuerdo a la ley 21.277", según el cuadro que señala y en el cual se refleja la jornada ordinaria del trabajador semana por medio, consignándose como extraordinarias, aquellas que exceden de 4,30 horas.

3. Exceder el máximo de dos horas extras por día respecto de los trabajadores Patricio Arriola Cruces, Jonathan Maldonado Ferreira y Bryan Jaramillo Gutiérrez", según se señala en cuadro que se indica y en el cual se considera la misma información precedentemente señalada.



Acusa que el fiscalizador incurre en errores los cuales detalla a continuación.

En primer término, señala que su representada se acogió a la Ley de Protección del Empleo, N° 21.227, y que para tal efecto se modificaron los contratos de trabajo de los trabajadores Patricio Arriola Cruces, Jonathan Maldonado Ferreira y Bryan Jaramillo Gutiérrez, cumpliendo con lo siguiente:

1) Individualización de las partes con indicación de del rol único tributario del empleador, del rol único nacional del trabajador e información necesaria para materializar el pago del complemento a que se refiere la ley 21.227, que realizaría la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía;

2) Duración y fecha de entrada en vigencia del pacto;

3) Promedio de las remuneraciones imponibles fijas y variables devengadas por el trabajador en los últimos tres meses anteriores completos a la celebración del pacto;

4) Jornada de trabajo reducida, porcentaje de la reducción de la jornada de trabajo convenida y remuneración correspondiente a dicha jornada, y

5) Declaración jurada simple del empleador respecto a que se cumplen los requisitos establecidos en el presente título para la celebración del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

Refiere que el pacto fue registrado en la Inspección del Trabajo de Viña del Mar, pues todos los trabajadores involucrados prestan sus servicios en la comuna de Concón. Asimismo, todos los trabajadores involucrados, presentaron la respectiva solicitud ante la Administradora del Fondo de Cesantía, y percibieron los subsidios que les correspondían de conformidad a la ley 21.227 y sus modificaciones posteriores.

Indica que tal como indican los pactos de reducción de jornada de los tres trabajadores involucrados su jornada se redujo en un 50%, pero con el fin de dar cumplimiento a la distancia social y con el fin de resguardar la vida y salud de los trabajadores, se dispuso que esta reducción consistiría en que los trabajadores laborarían, en turnos semana por medio, pues esa era la única forma que la empresa disponía para mantener la distancia de seguridad necesaria entre los trabajadores.

Destaca que lo que se redujo fueron las horas mensuales de trabajo de los trabajadores, pues estos debían trabajar una semana y a la siguiente no trabajaban, por lo que en la práctica no implicaba ningún perjuicio de los trabajadores, lo que fue debidamente aceptado por ellos. En caso que en los días que les correspondiera trabajar jornadas extraordinarias, estas se pagarían conforme a la ley, y así se hizo

Sostiene que el fiscalizador actuante entendió que se reducía la jornada semanal a 22,5 horas semanales, lo que no aparece de ningún modo en el pacto de reducción de jornada, por el contrario



se señala claramente que la jornada reducida “se realizará semana por medio con el fin de facilitar el distanciamiento social y limitar la cantidad de trabajadores que ocupe un mismo espacio físico o recinto de trabajo. Esta circunstancia lo llevó a entender que cada trabajador debía cumplir una jornada de 22,5 horas semanales, sin embargo, ello no es sustentable si se analiza el registro de asistencia en su totalidad, analizando la prueba en su contexto, toda vez que se puede percibir que los trabajadores solo acudieron a sus labores y firmaron el libro de asistencia, semana por medio.

Por lo anterior, concluye que en una semana los trabajadores laboraron 45 horas en la semana y a la semana siguiente no laboraron ningún día, esto es 0 horas.

Señala que tanto los trabajadores como la empresa, comprendieron perfectamente el sentido del pacto y lo aplicaron en el sentido expuesto en esta reclamación siendo sólo el fiscalizador quien entendió el pacto en un sentido distinto.

En este caso, no existiendo perjuicio alguno para los trabajadores, quienes pudieron cobrar el seguro de cesantía, se debe dar aplicación a las reglas de interpretación de los contratos establecidas en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, en particular la regla tercera del artículo 1564, esto es, que los contratos deben interpretarse “por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra”

Expone que el objetivo de establecer turnos semanales de trabajo, fue, precisamente, resguardar la seguridad de los trabajadores en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, por lo que una multa en este sentido nos parece desproporcionada, más aun si no se causa perjuicio alguno a los trabajadores.

Alega que lo efectivamente pactado por las partes es que los trabajadores trabajarían semana por medio, con lo cual trabajarían en el mes la mitad de un mes normal, conforme a ello percibirían un 50% de su remuneración y por aquella parte no percibida, podrían solicitar el aporte del seguro de cesantía.

En segundo lugar, manifiesta que por aplicación de los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, toda vez que, conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse más a ella que a lo literal de las palabras. En la especie, esa es la aplicación práctica que las partes le dieron a la modificación de contrato, lo que se corrobora con los registros de asistencia y porque los trabajadores hicieron cobro del seguro de cesantía.

En tercer lugar, señala que esta la única interpretación en que el pacto puede tener sentido, toda vez que de otro modo los trabajadores habrían cumplido una jornada de 45 horas en el mes, ya que habría debido asistir 22,5 horas semana por medio. En consecuencia, el acuerdo de las partes debe interpretarse conforme a su contexto general.



En cuarto lugar, expresa que el contexto de la ley N° 21.227, es proteger el empleo de los trabajadores en el contexto de una pandemia, por lo que además de proteger la fuente laboral de los trabajadores, se debe propender a la protección de su salud.

En ese sentido, manifiesta que el hecho que los trabajadores asistan semana por medio a su trabajo, permite un mayor distanciamiento de ellos, disminuyendo el aforo en el mismo espacio físico, y protegiendo la salud de los trabajadores, sin menoscabar sus ingresos de una forma distinta a aquella que les hubiera correspondido de haberse fijado una jornada diaria de 22,5 horas semanales, todas las semanas. Por tanto, no se divisa obstáculo alguno para poder pactar

En quinto lugar, expone que este pacto fue debidamente registrado en la Inspección del Trabajo de Viña del Mar, así como también se informó del mismo a la Administradora de Fondo de Cesantía, sin que se haya formulado reparos alguno del mismo, por lo cual la imposición de la multa reclamada, vulnera el principio de confianza legítima en la administración, en virtud del cual, cuando el ente privado actúa conforme a las autorizaciones y directrices de la administración, la misma administración no puede sancionarlo.

En sexto lugar, indica que el fiscalizador al aplicar la multa reclamada, infringió las siguientes normas:

Artículo 7 de la ley 21.227, el cual no impide el tipo de pactos como el suscrito por su representada y sus trabajadores.

Artículos 31 y 32 del Código del Trabajo, toda vez que de haber una correcta aplicación al pacto, no debieron haberse considerado como horas extraordinarias aquellas por sobre las 22,5 horas en las semanas efectivamente trabajadas.

Artículo 1560 y siguientes del Código Civil, toda vez que se le ha dado al pacto una interpretación distinta a aquella que fluye del contrato concordante con la voluntad de las partes, se ha contrariado la aplicación práctica que le dieron las partes le dieron al contrato, así como también, se ha otorgado un sentido distinto al contexto en el cual fue suscrito y que permite la legislación vigente.

**Segundo:** Que, con fecha 27 de enero de 2021, se celebró la audiencia de conciliación, contestación y prueba a la cual asistieron los abogados Karen Wegmann Vicuña y Alexis Fernando Barrientos Oyarzo, en representación de la reclamante y de la reclamada, respectivamente. Llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

**Tercero:** Que don Alexis Fernando Barrientos Oyarzo, Abogado, por la reclamada Inspección Provincial del Trabajo de Magallanes, contesta el reclamo deducido señalando que mediante Resolución Multa N° 1731/20/39, de fecha 14 septiembre de 2020, se cursaron multas al empleador Jorge Isaías Ruiz y Cía. Ltda., por los siguientes hechos:



“1.- No dar cumplimiento al pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, al constatarse en el Registro de asistencia, que consiste en un libro manual de firmas, del período 01 de julio de 2020 hasta el 13 de septiembre de 2020, al verificar que los trabajadores Patricio Arriola Cruces, Jonathan Maldonado Ferreira y Bryan Jaramillo Gutiérrez, prestan servicios al empleador fuera de la jornada pactada de 22,30 horas de acuerdo a la ley 21.277,” lo que queda reflejado en el cuadro que se acompaña en la resolución de multa.

“2.- No pagar horas extraordinarias respecto de los trabajadores Patricio Arriola Cruces, Jonathan Maldonado Ferreira y Bryan Jaramillo Gutiérrez, al verificarse en el registro de asistencia que consiste en un libro manual de firmas, de los meses de julio y agosto de 2020, que estos trabajadores laboraron en exceso de las 22,30 horas semanales pactadas de acuerdo a la ley 21.277”, según el cuadro que señala y en el cual se refleja la jornada ordinaria del trabajador semana por medio, consignándose como extraordinarias, aquellas que exceden de 4,30 horas.”

3.- “Exceder el máximo de dos horas extras por día respecto de los trabajadores Patricio Arriola Cruces, Jonathan Maldonado Ferreira y Bryan Jaramillo Gutiérrez”, según se señala en cuadro que se indica y en el cual se considera la misma información precedentemente señalada.”

Así las cosas, se constató que los trabajadores individualizados previamente, se encontraban afectos a un pacto de reducción de jornada de trabajo de un 50%, es decir se reduce la jornada laboral de 45 horas semanales a 22 horas semanales con 30 minutos semanales, por el periodo del 01 de julio de 2020 hasta el 30 de septiembre de 2020.

A partir de lo anterior, se constata infracción, luego de revisar el registro de asistencia, que consiste en un libro manual de firmas, del periodo 01 de julio de 2020 hasta el 14 de septiembre de 2020, respecto de los trabajadores individualizados, vislumbrándose que el precitado pacto no se cumple correctamente según las disposiciones de la ley 21.227, corroborándose que estos trabajan semana de por medio.

Además de lo anterior, se constató que los trabajadores individualizados precedentemente, excedieron la jornada pactada, que consiste en 22 horas y 30 minutos, no siendo además, pagadas las respectivas horas extraordinarias.

Estima que todo lo anterior constituye una infracción a lo dispuesto en el artículo 7 de la ley 21.227 y artículos 506, 32, inciso tercero, 31, inciso primero del Código del Trabajo.

En cuanto a las alegaciones de la reclamante, manifiesta que estas se fundan en que supuestamente el “fiscalizador actuante entendió que se reducía la jornada semanal a 22,5 horas semanales”, lo que no aparece de ningún modo en el pacto de reducción de jornada, sino que por el contrario se señala claramente que la jornada reducida “se realizará semana por medio con el fin de



facilitar el distanciamiento social y limitar la cantidad de trabajadores que ocupe un mismo espacio físico o recinto de trabajo.

Al respecto, señala que de una simple lectura de los pactos de reducción de jornada de los trabajadores Patricio Arriola Cruces, Jonathan Maldonado Ferreira y Bryan Jaramillo Gutiérrez, de fechas 10 de junio, 11 de junio y 10 de junio, no se observa que la referida reducción se haya pactado semana de por medio.

Refiere que el artículo 7 de la ley 21.227, prescribe que: “Los empleadores, y los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728, personalmente o por medio de la organización sindical a la que se encuentren afiliados, podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, cuando el empleador se encuentre en alguna de las situaciones descritas en el artículo siguiente, previa consulta a la organización sindical respectiva, si la hubiere. En este caso, el trabajador tendrá derecho a una remuneración de cargo del empleador, equivalente a la jornada reducida, y a un complemento de cargo a su cuenta individual por cesantía y, una vez agotado el saldo, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario de la mencionada ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de la presente ley.

Para la aplicación de esta ley no se podrá pactar una reducción temporal superior al 50% de la jornada de trabajo originalmente convenida.”

Entiende que para la aplicación de esta ley, y determinar la jornada efectiva, luego de haberse suscrito el pacto de reducción de jornada, debe estarse a la jornada de trabajo originalmente convenida, para este caso en concreto, lo que se pactó en los respectivos contratos de trabajo.

Así las cosas, se observa en el contrato de trabajo de don Patricio Alejandro Arriola Cruces, en la cláusula segunda “El Trabajador cumplirá una jornada semanal ordinaria de 45 horas, se realizara de acuerdo a la siguiente distribución diaria: Lunes a Viernes de 8:00 a 13:00 horas y de 14:00 a 18 horas. La jornada será interrumpida con un descanso de 1 hora, entre las 13:00 y las 14:00 horas, destinados a colación, tiempo que será de cargo del trabajador y no se imputa a la jornada de trabajo para lo cual el empleador se reserva expresamente el derecho a ejercer controles destinados a verificar la asistencia y el correcto y oportuno cumplimientos de las obligaciones del trabajador.

Idéntica cláusula se observa en los contratos de trabajo de don Jonathan Maldonado Ferreira y Bryan Jaramillo Gutiérrez.

Por lo anterior, se pregunta cómo, la empresa puede alegar que el cumplimiento de pacto de reducción de jornada se realizará semana por medio, en circunstancias que la jornada de trabajo originalmente convenida correspondía a 45 horas semanales.

A mayor abundamiento, expresa que al reducirse la jornada en la forma en que lo señala el empleador se estaría infringiendo nuevamente la ley 21.227, toda vez que se estaría pactando una



reducción temporal superior al 50% de la jornada de trabajo originalmente convenida (45 horas semanales).

Respecto a la multa Nos. 2 y 3, 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.”

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

Destaca que En efecto cobran relevancia los artículos 30 y 32 de Código del Trabajo, los 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.”

Asevera que la norma es clara, en ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día o la jornada pactada contractualmente, salvo las excepciones que se han señalado, y que según dijéramos, la reclamante no se encuentra en ninguna de aquellas hipótesis.

Señala que 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 el fiscalizador se ciñe a constatar a través de la documentación que se le 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.

Agrega que las horas extraordinarias respecto de los trabajadores Patricio Arriola Cruces, Jonathan Maldonado Ferreira y Bryan Jaramillo Gutiérrez, al verificarse en el registro de asistencia que consiste en un libro manual de firmas, de los meses de julio y agosto de 2020, no fueron pagadas, toda vez que estos trabajadores laboraron en exceso de las 22,30 horas semanales pactadas de acuerdo a la ley 21.277.

En mérito de los fundamentos de hecho y de derecho expuestos, solicita tener por contestado el reclamo y que éste sea rechazado en todas sus partes con expresa condenación en costas, declarándose que la Resolución Multa N° Resolución N° 1731/20/39, de fecha 14 septiembre de



2020, 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 Magallanes cursó multa N° 1731/20/39 a Jorge Isaías Ruiz y Cía. Ltda.

**Quinto:** Que se fijó el siguiente hecho a probar:

1. Efectividad que la reclamante incurrió en las infracciones que señala la Resolución de Multa N° 1731/20/39. Hechos y circunstancias que lo justifican

**Sexto:** Que, la parte reclamante ofreció y rindió la siguiente prueba:

**Documental:**

1. Contrato de trabajo suscrito entre la reclamante y don Patricio Alejandro Arriola Cruces, con fecha 09 de diciembre de 2019.

2. Contrato de trabajo suscrito entre la reclamante y don Bryan Camilo Jaramillo Gutiérrez, con fecha 02 de enero de 2020.

3. Contrato de trabajo suscrito entre la reclamante y don Jonathan Salvador Maldonado Ferreira, con fecha 03 de enero de 2020.

4. Liquidaciones de remuneraciones de don Patricio Alejandro Arriola Cruces, de don Bryan Camilo Jaramillo Gutiérrez y de don Jonathan Salvador Maldonado Ferreira, correspondientes a los meses de marzo a septiembre de 2020.

5. Registros de asistencia de don Patricio Alejandro Arriola Cruces, de don Bryan Camilo Jaramillo Gutiérrez y de don Jonathan Salvador Maldonado Ferreira, correspondiente al mes de junio de 2020.

6. Registros de asistencia de don Patricio Alejandro Arriola Cruces, de don Bryan Camilo Jaramillo Gutiérrez y de don Jonathan Salvador Maldonado Ferreira, correspondiente a los meses de julio a septiembre de 2020.

7. Anexos de contrato de trabajo suscritos entre la reclamante y don Patricio Alejandro Arriola Cruces, con fecha 08 de junio de 2020, don Bryan Camilo Jaramillo Gutiérrez con fecha 08 de junio de 2020 y don Jonathan Salvador Maldonado Ferreira con fecha 10 de junio de 2020.

8. Tres pactos de reducción temporal de la jornada de Trabajo N° 21.227 de 10 de junio de 2020 (dos) y de 11 de junio de 2020 (uno), firmados entre la reclamante y don Patricio Alejandro Arriola Cruces, don Bryan Camilo Jaramillo Gutiérrez y don Jonathan Salvador Maldonado Ferreira con fecha 11 de junio de 2020.

9. Impresión de correo electrónico enviado por la Dirección del Trabajo a don Jonathan Maldonado Ferreira, con fecha 9 de julio de 2020, Asunto: “Regularización jornada pactos de reducción”.





10. Acta de notificación multa N° 1731/20/39-1-2-3).

**Testigos:** Comparecen y declaran bajo juramento:

1. Jonathan Salvador Maldonado Ferreira, RUT: 16.700.585-3: Consultado sobre cuál es su relación con la reclamante y desde hace cuánto tiempo, responde: Es mi empleador desde el 2011. Consultado por su función, señala: Operador. Consultado por su jornada habitual de trabajo, responde: Habitualmente de 8 a 6 de la tarde de lunes a viernes. Consultado qué sucedió con esta jornada durante el año 2020, responde: Durante el 2020, se vio afectada por la pandemia y se redujo a la mitad. Consultado en que se tradujo esta reducción, responde: En la mitad del sueldo y en la mitad del trabajo. Consultada como se realizaba esto en la práctica, responde: Decidimos con los compañeros trabajar una semana cada uno. Para no toparnos, en el sentido que si alguno salía contagiado por Covid teníamos un desfase de siete días por lo menos en que nadie se encontraba con nadie. Yo venía una semana completa y otro grupo venía otra semana, de 8 a 6 de la tarde. Respecto de la reducción de remuneración señala: Se compensó con el seguro de cesantía. Consultado como llegan a convenir la reducción de la jornada, responde: Se redujo demasiado el trabajo que teníamos. En ese momento estábamos todos preocupados por la pandemia, nadie se quería contagiar, estando todos acá si se contagiaba uno, se detenía todo el trabajo. Consultado por lo que le propuso el empleador en esa circunstancia, responde: Reducir la jornada laboral a la mitad por la mitad del sueldo y se nos explica que el seguro cesantía cubría una parte de la reducción.

2. Patricio Alejandro Arriola Cruces, RUT 19.339.813-8, ayudante de buceo: Soy ayudante de buceo y llevo alrededor de un año y medio continuo en la empresa. Consultado por su jornada habitual de trabajo, señala: Anterior al estallido social y al coronavirus era de 8 a 6 con una hora de colación de lunes a viernes. Consultado sobre qué pasó con el coronavirus, responde: El Gobierno ofreció a las empresas una oportunidad porque habían bajado sus montos, nos ofrecieron reducir el sueldo y las horas de trabajo al 50%, y se da la posibilidad de sacar plata del fondo solidario para que no sea tan baja la reducción de los sueldos. Con los horarios en un principio se había estipulado que se tenía que trabajar la mitad del mes y con la empresa acordamos para evitar contagios y aglomeraciones decidieron que la otra persona, Bryan Jaramillo, que es mi contra turno viene una semana y yo vengo la siguiente. Yo venía una semana de lunes a viernes con horario normal de 8 a 6 y a la semana siguiente venía mi compañero con las mismas labores y el mismo horario, y la semana siguiente venía yo. Trabajamos semana de por medio. Consultado por su horario antes de la pandemia: De las 8 de la mañana, a la una salía a colación y volvía a las 2 hasta las 6 pm. Con el contrato que firmamos se iba a reducir las horas trabajadas, no nos pueden pagar toda la plata si no estamos trabajando.

**Séptimo:** Que la parte reclamada ofreció y rindió la siguiente prueba:



**Documental:**

1. Caratula de Informe de Fiscalización N° 1201/2020/925, de fecha 02/09/2020 e Informe de Exposición.

2. Informe de Exposición Fiscalización N° 1201/2020/925.

3. Resolución de multa N° 1731/20/39 de fecha 14.09.2020.

4. Activación de Fiscalización N° 1201/2020/925, de fecha 2/09/2020.

5. Circular N°69 del Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo, de fecha 25 agosto de 2020.

6. Contrato de trabajo, pacto de reducción de jornada, planilla control de asistencia de los meses de julio agosto y septiembre, liquidación de sueldo de los meses julio y agosto, y pacto de horas extraordinarias del trabajador Patricio Alejandro Arriola Cruces.

9. Contrato de trabajo, pacto de reducción de jornada, planilla control de asistencia de los meses de julio agosto y septiembre, liquidación de sueldo de los meses julio y agosto, y pacto de horas extraordinarias del trabajador Jonathan Salvador Maldonado Ferreira.

10. Contrato de trabajo, pacto de reducción de jornada, planilla control de asistencia de los meses de julio agosto y septiembre, liquidación de sueldo de los meses julio y agosto, y pacto de horas extraordinarias del trabajador Bryan Camilo Jaramillo Gutiérrez.

11. Correo Electrónico dirigido al Fiscalizador don Marcelino Muñoz, de parte de doña Aida Silva Ruiz.

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

**Noveno:** Que la Inspección del Trabajo de Magallanes impuso la Multa N° 1731/20/39-1-2 y 3 de fecha 14 de septiembre de 2020, por infracción a los artículos 7 de la ley N° 21.227, artículo 32 inciso 3° del Código del Trabajo y artículo 31 inciso 1° de Código del Trabajo, respectivamente, por un monto de 10 U.T.M, 9 U.T.M y 10 U.T.M., respectivamente, por los siguientes hechos:

*“1.- No dar cumplimiento al pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, al constatarse en el Registro de asistencia, que consiste en un libro manual de firmas, del período 01 de julio de 2020 hasta el 13 de septiembre de 2020, al verificar que los trabajadores Patricio Arriola Cruces, Jonathan Maldonado Ferreira y Bryan Jaramillo Gutiérrez, prestan servicios al empleador fuera de la jornada pactada de 22,30 horas de acuerdo a la ley 21.277, lo que queda reflejado en el siguiente cuadro explicativo:”*

*“2.- No pagar horas extraordinarias respecto de los trabajadores Patricio Arriola Cruces, Jonathan Maldonado Ferreira y Bryan Jaramillo Gutiérrez, al verificarse en el registro de asistencia que consiste en un libro manual de firmas, de los meses de julio y agosto de 2020, que*



*estos trabajadores laboraron en exceso de las 22,30 horas semanales pactadas de acuerdo a la ley 21.277”, según el cuadro que señala y en el cual se refleja la jornada ordinaria del trabajador semana por medio, consignándose como extraordinarias, aquellas que exceden de 4,30 horas.”*

3.- *“Exceder el máximo de dos horas extras por día respecto de los trabajadores Patricio Arriola Cruces, Jonathan Maldonado Ferreira y Bryan Jaramillo Gutiérrez, según el siguiente cuadro explicativo:”*

**Décimo:** Que apreciada la prueba conforme a las reglas de la sana crítica han podido establecerse los siguientes hechos:

1. Que don Patricio Alejandro Arriola Cruces y don Bryan Camilo Jaramillo Gutiérrez, prestan servicios a Jorge Isaías Ruiz y Cía. Ltda. como ayudantes de buceo desde el 9 diciembre 2019 y 2 de enero 2020, respectivamente, debiendo cumplir una jornada semanal ordinaria de 45 horas distribuidas de lunes a viernes de 8 a 13 horas y de 14 a 18 horas, contemplándose un descanso de una hora de 13 a 14 horas para colación, el cual no se imputa a la jornada de trabajo. La remuneración de ambos está compuesta por un sueldo base de \$320.500.- y gratificación legal equivalente al 25% de la remuneración mensual con tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales más asignación de colación de \$24.500.- y asignación de movilización de \$24.500.-, lo que hace un total al mes de junio de 2020 en el caso del Sr. Arriola de \$456.636.-y un total al mes de mayo de 2020 de \$496.165.- en el caso del Sr. Jaramillo, todo lo cual se desprende de contratos de trabajo de 9 de diciembre de 2019 y 2 de enero de 2020, de las liquidaciones de sueldo aportadas por la demandante y de la declaración de don Patricio Arriola.

2. Que don Jonathan Salvador Maldonado Ferreira , presta servicios a Jorge Isaías Ruiz y Compañía Limitada como operador desde el 6 de enero de 2020, debiendo cumplir una jornada semanal ordinaria de 45 horas distribuidas de lunes a viernes de 8 a 13 horas y de 14 a 18 horas, contemplando un descanso de una hora de 13 a 14 horas para colación, la cual no se imputa en la jornada de trabajo. Su remuneración está compuesta por un sueldo base de \$429.660.- y gratificación legal equivalente al 25% de la remuneración mensual con tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales más asignación de colación de \$27.500.- y asignación de movilización de \$27.500.-, Lo que hace un total al mes de junio de 2020 de \$606.279.- , todo lo cual se desprende del contrato de trabajo de 3 de enero de 2020, de las liquidaciones de sueldo aportadas por la demandante y de la declaración de don Jonathan Maldonado Ferreira Patricio Arriola.

3. Que con fecha 8 de junio de 2020 los trabajadores Patricio Arriola cruces y Bryan Jaramillo Gutiérrez y con fecha 10 de junio de 2020 el trabajador Jonathan Maldonado Ferreira, suscribieron con el empleador anexos al contrato de trabajo, en los que se pactó de acuerdo a la Ley de Protección al Empleo N° 21.227 disminuir en un 50% de la jornada de trabajo y la remuneración



por el periodo comprendido desde el 1° de julio del 2020 a hasta el 30 de septiembre de 2020, precisándose que dicha jornada se realizará semana por medio con el fin de facilitar el distanciamiento social y de limitar la cantidad de trabajadores que comparten un mismo espacio físico o recinto de trabajo, Asimismo se especifica que la remuneración que se verá afectada durante la vigencia del anexo son el sueldo base, los bonos, la gratificación, la colación inmovilización.

4. Que con fecha 8 de junio de 2020 los trabajadores Patricio Arriola Cruces y Bryan Jaramillo Gutiérrez, y con fecha 10 de junio de 2020 y el trabajador Jonathan Maldonado Ferreira, suscribieron con el empleador anexos al contrato de trabajo, en los que se pactó de acuerdo a la Ley de Protección al Empleo N° 21.227.-, disminuir en un 50% de la jornada de trabajo y la remuneración por el periodo comprendido desde el 1° de julio del 2020 hasta el 30 de septiembre de 2020, precisándose que dicha jornada se realizará semana por medio con el fin de facilitar el distanciamiento social y de limitar la cantidad de trabajadores que comparten un mismo espacio físico o recinto de trabajo. Asimismo, se especifica que la remuneración que se verá afectada durante la vigencia del anexo son: Sueldo base, bonos, gratificación, colación y movilización.

5. Que con fecha 10 de junio de 2020 los trabajadores Patricia Arriola Cruces y Bryan Jaramillo Gutiérrez y, con fecha 11 de junio 2020 el trabajador Jonathan Salvador Maldonado Ferreira suscribieron con el empleador pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo núm21 1227, qué es lo pertinente señala qué se acuerda una reducción temporal de la jornada de trabajo de 50% quedando en una jornada de 22 horas 30 minutos. igualmente se indica la reducción de la Remuneración, la que en el caso del Sr. Arriola quedan la suma de 305252, En el caso del señor Jaramillo quedan la suma de 294148 y en el caso del Sr. Maldonado quedan la suma de 350901. Finalmente se registra en el pacto que este regirá desde el primero de julio del año 2020 hasta el 30 de septiembre de 2020.

6. Que con fecha 1° de julio del 2020, los trabajadores Bryan Jaramillo Gutiérrez y Jonathan Maldonado Ferreira celebran con el empleador pactos de horas extraordinarias en los cuales se indica que se comprometen a trabajar horas extraordinarias en el máximo establecido por el artículo 31 del Código del Trabajo en el periodo comprendido entre el 1° de julio de 2020 y el 30 de septiembre de 2020 en atención a la necesidad de la empresa.

7. Que con fecha 9 de julio de 2020 la Dirección del Trabajo enviar correo electrónico dirigido a varias direcciones, entre ellas, [jmaldonado@catox.cl](mailto:jmaldonado@catox.cl), cuyo asunto es “Regularización jornada pactos de reducción”, en el cual se lee que se han “detectado inconsistencias en la información registrada al momento de suscribir el pacto de reducción de jornada en la plataforma en línea habilitada por la Dirección del Trabajo para este efecto. Consta que, en su caso, al ingresar la información relativa a la jornada de trabajo fueron registradas 45 horas mensuales de trabajo en



lugar de 45 horas semanales. No obstante ser el error comentado atribuirle un ingreso errado de información involuntario evidente y meramente formal, la Dirección del Trabajo procederá a gestionar las rectificaciones de oficio que sean indispensables para evitar el perjuicio a las partes, ayudándole a concluir correctamente el trámite iniciado, enviando el pacto corregido a la AFC inmediatamente.”

8. Que en la práctica la reducción de jornada laboral se cumplió mediante un sistema de turnos de tal manera que un trabajador laboraba una semana completa de lunes a viernes en el horario de 8 a 13 horas y de 14 a 18 horas y la semana siguiente descansaba, periodo durante el cual su contra turno realizaba la jornada antes descrita. Dicha modalidad se implementó a fin de facilitar el distanciamiento social y de limitar la cantidad de trabajadores que comparten un mismo espacio físico o recinto de trabajo debido a la contingencia sanitaria que vive nuestro país a consecuencia de la pandemia. Todo lo anterior se desprende del análisis conjunto de los contratos de trabajo, anexos de contrato de trabajo, pactos de reducción de jornada de trabajo, del registro de asistencia de los trabajadores involucrados en la multa y de las declaraciones de los señores Maldonado y Arriola.

9. Que conforme a lo anterior cada trabajador al mes laboró un total de 90 horas, sin perjuicio de que en ciertos días, los trabajadores Arriola y Jaramillo, ejecutaron horas extraordinarias que oscilaron entre una y dos por día, lo que consta en el registro de asistencia.

**Décimo primero:** Que la Resolución de Multa N° 1731/20/39-1, reprocha al empleador la infracción al artículo 7 de la ley N° 21.227 que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales, el que en lo pertinente dispone:

*“Los empleadores, y los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728, personalmente o por medio de la organización sindical a la que se encuentren afiliados, podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, cuando el empleador se encuentre en alguna de las situaciones descritas en el artículo siguiente, previa consulta a la organización sindical respectiva, si la hubiere. En este caso, el trabajador tendrá derecho a una remuneración de cargo del empleador, equivalente a la jornada reducida, y a un complemento de cargo a su cuenta individual por cesantía y, una vez agotado el saldo, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario de la mencionada ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de la presente ley.*

*Para la aplicación de esta ley no se podrá pactar una reducción temporal superior al 50% de la jornada de trabajo originalmente convenida.”*

**Décimo segundo:** Que la norma permite pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, la cual no puede ser superior al 50% de la originalmente convenida, sin embargo, no contempla ninguna exigencia en cuanto a la forma que debe distribuirse la jornada reducida, o, en otras palabras nada dice sobre la modalidad bajo la cual se debe cumplir el pacto que regula el precitado



artículo, por ende, la suscrita entiende que tal materia quedó reservada a la autonomía de la voluntad de las partes del contrato de trabajo.

**Décimo tercero:** Que este Tribunal comparte las apreciaciones de la parte demandante en orden a que para comprender a cabalidad de la situación que motiva la acción deducida deben considerarse las reglas de interpretación de los contratos contenidas en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil.

**Décimo cuarto:** Que conforme al artículo 1560 del Código del Código Civil “*Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras*”. En el caso de marras en atención a lo expuesto por la reclamante en su libelo y lo declarado por dos de los trabajadores mencionados en la multa, resulta evidente que la intención de las partes en los pactos fechados el 10 y 11 de junio de 2020, fue reducir la jornada laboral en un 50%, y consecuentemente, las remuneraciones. En efecto, don Jonathan Maldonado Ferreira, manifestó que su jornada habitual de trabajo era de 8:00 a 6:00 de la tarde de lunes a viernes y al consultársele qué sucedió con esta jornada durante el año 2020, contestó que “Durante el 2020, se vio afectada por la pandemia y se redujo a la mitad.”. En sentido similar declaró don Patricio Alejandro Arriola Cruces, quien al preguntársele por su horario de trabajo antes de la pandemia, expresó que éste era desde las 8:00 de la mañana, a la 1:00 salía a colación y volvía a las 2:00 hasta las 6:00 pm, y que con el contrato que firmaron se iba a reducir las horas trabajadas.

**Décimo quinto:** Que la cláusula primera de los pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo de fecha 10 y 11 junio de 2020, estipula lo siguiente: “*De la jornada de trabajo. El trabajador/a tiene una jornada ordinaria MENSUAL de 45 HORAS, y se pacta una reducción temporal de jornada de trabajo de 50%, quedando en una jornada de 22 HORAS 30 MINUTOS.*”

De su lectura se desprende que adolece de un error de transcripción, porque alude a una jornada mensual de 45 horas, sin embargo, se acreditó con los contratos de trabajo de los dependientes mencionados en la multa, que su jornada semanal es de 45 horas, por ende, mensualmente laboran 180 horas y no 45. Este error, fue también advertido por la Dirección del Trabajo lo que se probó con el correo electrónico de 9 de julio de 2020, en el cual luego de hacer alusión a él, señaló que “la Dirección del Trabajo procederá a gestionar las rectificaciones de oficio que sean indispensables.”

Aclarado lo anterior, es menester citar el artículo 1562 del Código Civil, que preceptúa: “*El sentido en que una cláusula puede producir algún efecto, deberá preferirse a aquel en que no sea capaz de producir efecto alguno.*”, el cual resulta de gran utilidad para resolver la controversia, puesto que el Servicio recurrido sanciona porque en su concepto cada trabajador debió laborar semanalmente 22 horas 30 minutos, a pesar de que según el Informe de Exposición el fiscalizador revisó los registros de asistencia, conforme a los cuales cada trabajador laboró una semana de lunes



a viernes cumpliendo una jornada de 45 horas semanales y a la semana siguiente descansaba, por ende, se respetó la disminución en un 50%, porque, cada trabajador al mes trabajó dos semanas, ascendiendo su carga horaria a 90 horas.

Dada la forma que en la práctica los trabajadores y el empleador aplicaron el pacto, la cual se especificó expresamente en los anexos de contrato de trabajo de 8 y 10 de junio de 2020, la tesis del fiscalizador resulta ilegal, porque significa reducir la jornada en un porcentaje superior al que señala el artículo 7 de la ley N° 21.227, lo cual ella prohíbe expresamente, ya que si los trabajadores laboraran semana de por medio cumpliendo una jornada de 22 horas 30 minutos, resultaría que mensualmente trabajarían 45 horas. Así las cosas, la reducción de la jornada sería del 75%.

Así las cosas, no resta sino descartar la interpretación del Servicio porque conduce a que la cláusula no produzca efecto por contravenir una norma prohibitiva y, en definitiva, sea nula de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 10 del Código Civil, que prescribe que *“Los actos que prohíbe la ley son nulos y de ningún valor; salvo en cuanto designe expresamente otro efecto que el de nulidad para el caso de contravención.”* Por tanto, debe estarse a la interpretación que permite que esta produzca efecto, la cual implica que las partes disminuyeron la jornada semanal en un 50%, y distribuyeron las horas laborables en dos semanas al mes (45 horas cada semana), con lo cual se cumplen las exigencias del citado artículo 7° y del artículo 22 inciso 1° del Código del Trabajo que dispone que *“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales”* y a su vez, de esta forma, se observa el deber de cuidado respecto de la vida y salud los trabajadores que el artículo 184 del mismo Código impone al empleador, por cuanto el sistema de turnos de trabajo implementado para cumplir con la reducción de jornada laboral, posibilitó el distanciamiento social entre los empleados para minimizar el riesgo de contagiarse de Covid-19.

**Décimo sexto:** Que en atención a lo razonado, se concluye que la actora no ha infringido el artículo 7 de la ley N° 21.227.

**Décimo séptimo:** Que la multa N° 1731/20/39-2, imputa a la empleadora la vulneración del artículo 32 inciso 3° del Código del Trabajo que dispone que *“Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo”*, porque a entender del Servicio, el empleador no pagó a los trabajadores Patricio Arriola Cruces, Jonathan Maldonado Ferreira y Bryan Jaramillo Gutiérrez, las horas laboradas en exceso en los meses de julio y agosto de 2020, por sobre las 22,30 horas semanales pactadas de acuerdo a la



ley 21.277. Por otra parte, le capítulo 3.- de la multa señala que se contravino el artículo 31 inciso 1° del Código del Trabajo, por excederse el máximo de dos horas extras por día respecto de los trabajadores.

Sin embargo, nada de ello es efectivo porque se acreditó que el pacto de reducción de jornada se ajustó a derecho, laborando los trabajadores semana por medio con una carga horaria de 45 horas semanales, y si bien dos de ellos trabajaron sobretiempo este no excedió del máximo legal de dos horas por día que establece el artículo 31 inciso 1°, lo que se acreditó con el registro de asistencia.

En el caso del trabajador Patricio Arriola, su registro de asistencia indica que no laboró horas extraordinarias en el mes de julio de 2020, pero sí lo hizo en el mes de agosto de 2020, las que le fueron pagadas según la liquidación de dicho mes. Por su parte, el trabajador Bryan Jaramillo trabajó horas extraordinarias en julio y agosto de 2020, las que se pagaron en la liquidación de agosto de 2020. Finalmente, el trabajador Jonathan Maldonado, no laboró sobretiempo en los meses de julio y agosto de 2020.

En consecuencia, no se configura la infracción a los artículos 31 inciso 1° y 32 inciso 3° del Código del Trabajo.

**Décimo octavo:** Que en atención a lo concluido se acogerá el reclamo interpuesto en todas sus partes.

**Décimo noveno:** Que apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica ha permitido arribar a las conclusiones expuestas las que no se ven alteradas por la documental signada en el número 10 del considerando sexto y en los números 4 y 5 del considerando séptimo, cuyo mérito probatorio no resultó relevante para resolver la controversia.

Por estas consideraciones, y visto lo establecido por los artículos 10, 1560, 1562 y 1698 del Código Civil, artículos 22, 31, 32, 453 y siguientes, 496 y 503 del Código del Trabajo y artículo 7° de la ley N° 21.227, se resuelve:

Que se **ACOGE** la reclamación judicial de multa deducida por don Patricio Varas Vega, en representación de la empresa Jorge Isaías Ruiz y Compañía Limitada, representada legalmente por don Jorge Isaías Ruiz Guerrero, en contra de la Resolución de Multa N° 1731/20/39 de 14 de septiembre de 2020, pronunciada por la Inspección Provincial del Trabajo de Punta Arenas, representada por doña Karen Ulloa Heinsohn, ya individualizados, en consecuencia, se deja sin efecto la Resolución de Multa N° 1731/20/39-1-2-3 de 14 de septiembre de 2020, sin costas por haber existido motivo plausible para litigar.

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

RIT I-28-2020

RUC 20- 4-0300919-K





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



HGZPTCWXY

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>