

Quillota, veinte de septiembre de dos mil veintiuno.

**VISTO, OIDO Y TENIENDO PRESENTE:**

**PRIMERO:** Que, ante este Tribunal compareció Jaime Varela Charme, Abogado, en representación, según se acreditará, de **SOPRAVAL S.A.**, ambos domiciliados para estos efectos en calle Flor de Azucenas 111, oficina 501, Las Condes, Santiago e interpuso reclamación judicial en contra de la **INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE QUILLOTA**, representada por don Carlos Retamal Martínez, o quien en su oportunidad lo reemplace, en su calidad de Inspector Provincial del Trabajo de Quillota, con domicilio en Maipú 185, Quillota, y de cuya Inspección Provincial se emitió la Resolución Exenta N° 21, de 29 de enero de 2021, notificada a esa parte mediante carta ingresada a Correos de Chile el día 1 de febrero último, y por la que la autoridad laboral se pronuncia respecto de la Resolución de Multa N° 1750-20-38 N°1 y 2, que había sido previamente reconsiderada por su parte, determinando rebajar al 50% la multa N°1 y mantener la multa N°2, solicitando a este tribunal desde ya acoger el presente reclamo y dejar sin efecto la resolución reclamada y multa impuesta solo en lo concerniente a la multa de UTM 60 que se identifica en la Resolución recurrida bajo el N 1750-20-38 N°2, o en subsidio rebajar la misma al mínimo posible, conforme a las consideraciones de hecho y de derecho que expone:

I. Antecedentes

Con fecha 25 de septiembre de 2020, dentro del marco de una fiscalización efectuada en dependencias de su representada, el organismo fiscalizador, por intermedio de la Inspección Provincial del Trabajo de Quillota, emitió la Resolución de Multa N° 1750/20/38, mediante la cual la empresa fue sancionada por los siguientes hechos:

1) “Exceder el máximo de dos horas extras por día respecto del trabajador Elysee Exume, el día 30.07.2020, laboró desde las 06.46 a las 19.00 hrs, 2:15 horas extraordinarias.”



2) “No informar adecuadamente y convenientemente al trabajador Elysee Exume, los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas pertinentes y los métodos de trabajo correcto, toda vez que no se informó en el dialecto creole, al trabajador de nacionalidad haitiana. Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales y del derecho a saber e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa.”

En contra de la referida Resolución de Multa, se presentó, dentro del plazo legal, solicitud de reconsideración administrativa, pidiendo que se dejaran sin efecto ambas multas por haber existido un error de hecho, según se lee de los respectivos documentos fundantes de tal solicitud.

Por Resolución Exenta N°21, de 29 de enero último, la Inspección Provincial del Trabajo reclamada, determinó, sobre la base de los argumentos expuestos por su parte rebajar al 50% la multa N°1 y mantener la multa N°2.

De esta forma, señala que le cabe a su parte impugnar la Resolución N°21, solo en lo que refiere a la multa N°2, con base a los siguientes antecedentes:

1. Esa multa, según se observa de la documentación aparejada, se aplicó por la suma de 60 UTM, por supuesta infracción de los Artículos 21 del D.S. N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con relación al art 184 y 506 del Código del Trabajo.

2. Indica que, no es efectivo que la Empresa hubiere infringido los artículos mencionados en el punto anterior, o hubiere cometido la falta que se le reprocha.

3. En efecto, se señaló en la reconsideración administrativa de la multa la existencia de un error de hecho en virtud de lo dispuesto en el artículo 511 N° 1 del Código del Trabajo, dado que ninguna de las normas citadas como supuestamente infringidas, establecen una obligación de informar en el dialecto o idioma del país de origen de un trabajador, más



aun teniendo en consideración que en los hechos constatados siquiera se menciona que el trabajador señor Exume no hablase o comprendiese el idioma español, es decir, el fiscalizador simplemente presupone que en atención a la nacionalidad haitiana del trabajador éste únicamente habla y entiende creole y que no comprende el idioma español.

Se hizo presente asimismo que al margen de no existir una norma que imponga la obligación de entregar esos documentos laborales en un idioma diverso del español, se acompañaron antecedentes respecto de que al ingreso de cada trabajador extranjero a la empresa se le realiza un cuestionario, de manera de evaluar la comprensión en el idioma castellano. Es así como el señor Exume contestó el 03 de abril de 2018 de forma satisfactoria su respectivo cuestionario, lo que es incidente en este caso ya que la fiscalización ocurre habiendo transcurrido más de dos años desde dicha evaluación, siendo siempre comunicado todas las medidas en español y sin mediar nunca un reclamo de esa u otra persona respecto de esta materia.

Señala que se acompañaron en la instancia administrativa los documentos en que constaba la entrega al trabajador de una serie de antecedentes sobre materia de higiene y seguridad, entre ellos:

- Contrato de Trabajo
- Acta Derecho a Saber, firmado por el trabajador Sr. Exume el día 12 de abril de 2018.
- Comprobante de entrega de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad firmado por el trabajador Sr. Exume el 19 de abril de 2018.
- Entrega de Equipos de Elementos de Protección Personal Anual de 13 de enero de 2020.
- Evaluación final Prueba de Inducción y Registros las siguientes capacitaciones.
- Norma Técnica de Trastorno de músculo esquelético relacionado al trabajo y Ley Manejo Manual de Carga de 30 de marzo de 2020.
- Manos, una herramienta de 12 de mayo de 2020



- Caída a distinto nivel y tus ojos son tu principal guía

4. Agrega que teniendo en consideración estos documentos, es que resulta evidente que se ha incurrido en un error de hecho, en cuanto se ha demostrado “la ignorancia o el concepto equivocado que se tiene de una persona, de una cosa o de un hecho, en este caso, error de la disposición legal invocada para sancionar un hecho infraccional, o bien, haber considerado un hecho como infracción, no siéndolo”.

Hace presente que, en la Circular N°46, de 2 de mayo de 2012, la misma Dirección del Trabajo modifica el Anexo de “Normas y Criterios para resolver solicitudes de reconsideraciones de multa”, señalando: “El error de hecho es la ignorancia o el concepto equivocado que se tiene de una persona, de una cosa o de un hecho. Por tanto, un error de hecho en términos infraccionales puede estar referido en los siguientes términos:

- Cuando se invoca un infractor equivocado o inexistente jurídicamente;
- Cuando se superpone a un hecho infraccional sancionado coetáneamente,
  - Ante la inexistencia jurídica de la infracción y
  - Cuando se invoca una norma equivocada respecto de una determinada infracción

De esta manera, se presenta no solo la inexistencia jurídica de la infracción, al contemplar hechos infraccionales cuya obligación no se encuentran contemplados en ninguna norma, o al menos, se ha invocado una norma equivocada respecto a esta determinada supuesta infracción, dado que las disposiciones invocadas en la Multa no contemplan la obligación de informar a un trabajador en el idioma de su país de origen, en este caso, en creole. Pero además, se verifica dicho error al no existir infracción alguna, ya que su parte si entregó al trabajador en cuestión la debida información sobre los riesgos en el trabajo.

Al respecto, según lo mencionado anteriormente, concluye que es claro que la constatación de los hechos infraccionales es, además,



insuficiente, atendido que en ninguna parte se advierte que el trabajador Sr. Exume hable únicamente creole y no español, y la razón de porqué la multa no lo constata se debe a que ello no es efectivo.

Como se dijo anteriormente, el trabajador al momento de su ingreso en el año 2018 realizó un cuestionario destinado a analizar su comprensión, el cual resolvió de forma exitosa, desempeñándose de esta manera por dos años en su área de trabajo sin inconvenientes, asistiendo a sus capacitaciones, recibiendo su Acta Derecho a Saber, entre otros y lo que es más relevante, comunicándose diariamente con su empleador en nuestro idioma y no en otro; por lo tanto incurre en una hipótesis no constatada en la resolución sobre la conocimiento del trabajador del idioma, deviniendo así en un prejuicio.

En consecuencia, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 511 N°1 del Código del Trabajo, señala que resulta manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al aplicar la sanción a su representada, por lo que procede se deje sin efecto la multa N°2 que se le ha cursado, por las razones expuestas.

5. Indica que sin perjuicio de lo anterior, al resolverse la reconsideración administrativa que ha decidido mantener la multa, el ente fiscalizador ha determinado la procedencia de la sanción por la supuesta infracción, argumentando sobre la base de una interpretación doctrinaria, que resume de la siguiente manera:

a) Que las obligaciones del empleador en materia de seguridad son dinámicas, lo que se “condice con el carácter consensual y de tracto sucesivo que tiene el contrato de trabajo, que lo hace permeable a los cambios en la forma de hacer el trabajo, a los avances tecnológicos, al marco regulatorio en que se desenvuelve la actividad del empleador, en fin, a diversas circunstancias del entorno laboral que van determinando un modo especial de trabajo que puede influir en la manera de prevenir los riesgos que ello genera y como consecuencia, en la forma de dar cumplimiento al deber de protección”.



b) Señala asimismo que “el contenido de las normas precitadas se determina en base a las particularidades de la relación laboral y en todo caso, el mismo excede de la mera formalidad, toda vez que estas obligaciones se deben cumplir de forma "conveniente" y "eficaz", lo que suponen un grado mayor de diligencia del empleador.

c) Agrega que la obligación de informar los riesgos de las funciones que desempeña el trabajador, supone una cuestión técnica por lo que el empleador debe dar cumplimiento a esta obligación procurando la efectiva comprensión del trabajador, cuestión que no ha acontecido en este caso, al informar en un idioma distinto a la lengua de origen del trabajador.

d) Acusa entonces una de falta de diligencia en el cumplimiento de esta obligación legal que queda en evidencia en el acaecimiento del accidente que afecto al trabajador individualizado en la resolución de multa.

Señala que en base a tales argumentos sostiene la demandada que no se configura el error de hecho que alega el empleador, en relación con la inexistencia jurídica de la infracción, encontrándose los hechos debidamente tipificados.

Pues bien, el mismo argumento denota el error de hecho y una falta de correcto análisis de los antecedentes acompañados en la instancia administrativa, ya que como señala la recurrida se debe buscar la debida comprensión del trabajador respecto de las normas de seguridad y de ello agrega, existen antecedentes aportados por su parte, no solo por la existencia de una prueba de comprensión efectuada al trabajador, sino, además, por la existencia de otros múltiples antecedentes que dan cuenta de las capacitaciones recibidas en el tiempo.

Se observa que la Inspección del Trabajo asume sin ningún antecedente, que el trabajador no comprende el idioma español, pero no hay ninguna mención o referencia de ello en la multa, por lo que tal conclusión no pasa de ser una suposición o una antojadiza apreciación



personal, que es contraria a lo que si hay, que es es una prueba cierta de la debida comprensión del idioma.

Agrega que la Dirección del Trabajo puede sancionar infracciones que resulten claras y evidentes, mas no le está permitido avanzar en sanciones sobre la base de suposiciones o estimaciones, ya que ello implica un ámbito de discrecionalidad administrativa que no es posible de aceptar.

Indica que asimismo, la recurrida que por el solo hecho de haber ocurrido un accidente del trabajador sería prueba de un actuar negligente de su parte, lo que evidentemente es un error y una muy particular comprensión de la materia, ya que si ese es el criterio entonces frente a un accidente con un trabajador chileno que tiene firmados documentos en su idioma nunca sería posible una multa o sanción, lo que bien sabemos no es el caso, ya que la propia inspección del trabajo multa frecuentemente en esos casos.

Concluye que de esta manera es claro que se verificó el error de hecho, ya que se aplicó una sanción que carece completamente de reconocimiento normativo, ya que, como ha indicado, ninguna disposición o norma obliga a la empresa a extender documentos laborales en idioma extranjero, es más, la propia Dirección del Trabajo señala en el Dictamen 1124/29, de 27 de marzo de 2003 que el contrato de trabajo debe ser extendido en idioma español, sin perjuicio de que se pueda extender, además, una traducción aceptada por las partes o aquella realizada por perito designado para tal efecto. Así, la obligación es que el contrato sea en español y solo adicionalmente y si las partes lo estiman, es posible adjuntar una copia en otro idioma. En este caso, debemos considerar el principio que establece que “donde hay la misma razón es aplicable la misma disposición”.

Lo importante como bien anota la dirección del Trabajo en la Resolución Exenta. N°21 es asegurar la debida comprensión del trabajador y su parte acreditó que el trabajador tenía ya el 2018 un manejo adecuado



del idioma español, y de hecho se ha desempeñado normalmente, siguiendo instrucciones, participando en capacitaciones y labores habituales sin nunca haber manifestado dudas por temas de idioma, de manera que la falta de debida consideración de ese antecedente manifiesta el error de hecho denunciado.

Agrega que no hay ninguna razón para presuponer, más allá de un tema de prejuicio, que un trabajador haitiano no puede comprender bien el idioma español.

Es igualmente improcedente que la Inspección del Trabajo atribuya responsabilidad a su parte en el accidente del trabajador, por el solo hecho de no existir tales documentos en creole, ya que ello escapa a sus atribuciones, ya que la eventual responsabilidad de su parte debe ser impuesta luego de un proceso judicial previo, que no ha existido, de modo que dicha argumentación es absolutamente improcedente en este caso.

6. Que lo anterior resulta ser un grave error de hecho que se ha perpetuado en el Resolución N°21, ya que su representada no debió ser multada por la infracción a las normas ya indicadas, y lo anterior considerando que al resolverse la reconsideración administrativa la Inspección Provincial de Quillota tuvo a la vista los documentos que acreditaban la debida información sobre seguridad, sin embargo, y no obstante lo anterior, considera igualmente infringida las normas fundantes de la multa, aun cuando ninguna impone la obligación de extender los documentos en un idioma diverso del castellano.

7. El error acusado se manifiesta entonces al resolverse la reconsideración y fundamentar el rechazo, toda vez que de la lectura de la Resolución Ex. 21, se observa que la argumentación de la autoridad para mantener la multa discurre una interpretación fundada en doctrina, mas no en la norma, ni en la revisión de los antecedentes allegados a la instancia administrativa.

8. Tan claro es lo anterior, que el documento de la Dirección del Trabajo, denominado “Tipificador Infracciones”, en su versión actualizada





no contempla ninguna infracción asociada a la obligación de extender documentos laborales en idioma extranjero.

9. Se trata en definitiva de una cuestión estrictamente legal, ya que lo que ha ocurrido en estos autos es una falta de tipicidad de la sanción impuesta, toda vez que no existe fundamento normativo alguno que sustente la interposición de la presente multa.

Como ya ha dicho, de la lectura de la multa observa que las normas que se citan como fundantes de la infracción no contienen ni disponen de un tipo laboral que justifique la multa, toda vez que el hecho que se reprocha es no haber extendido en idioma extranjero ciertos documentos laborales y esa obligación indica no está ni el Código del Trabajo ni en el D.S. 40 de 1969.

Como ha señalado el profesor Mauricio Hormazábal Cortes, en su artículo sobre “Problemas actuales en la aplicación de la multa laboral”, publicado en la Revista de Derecho de la Universidad de Chile, N°4 de diciembre de 2013, ...”En consecuencia, y en atención a que estos actos administrativos sancionadores justifican su intervención en un artículo e inciso que no regula la conducta criticada por la Inspección del Trabajo, estas infracciones carecen de justificación normativa que habilite la imposición de la multa. Lo anterior, en atención a que toda resolución administrativa, más cuando es sancionatoria, debe justificarse debidamente en una norma jurídica que permita determinar al administrado sancionado, que la agencia pública se encuentra actuando dentro de sus atribuciones, en su competencia y de acuerdo a Derecho”.

En este sentido, se ha dado cuenta también que la funcionaria actuante ha cometido un actuar improcedente en cuanto órgano fiscalizador ya que en una acción que excede de sus atribuciones, ha realizado una interpretación de la norma al entender que su representada debe necesariamente extender documentos en un idioma no oficial, interpretando las normas de manera que convenga para sustentar la infracción, sin ninguna explicación o fundamento sobre la razón de



aquello, lo que deja entrever un acto completamente arbitrario y discrecional, más aun cuando la multa siquiera menciona a que el trabajador pudiere no comprender el idioma español.

Por otra señala que al tenor del art. 184 del Código del Trabajo, acreditará que su parte cumplió cabalmente con la obligación de informar a los trabajadores sobre los riesgos del trabajo, tales advertencias y medidas se hicieron por vía individual y a través del reglamento Interno, ya que, como se ha dicho, ninguna obligación legal existe en extender tales documentos en idioma castellano, al punto que por el contrario, la misma autoridad laboral obliga a que el contrato se haga en nuestro idioma.

En ese sentido, recuerda que el art. 21 del D.S. 40 obliga a su parte a informar a los trabajadores sobre los riesgos laborales y eso hizo su representada y acompañó prueba de ello a la Inspección del Trabajo, por lo que ninguna infracción ha podido cometerse a ese respecto.

Por tanto, conforme a lo expuesto y los artículos 420 letra a), 500, 505, 512, del Código del Trabajo y demás normas pertinentes, ruego al tribunal, tener por interpuesta la presente Reclamación Judicial en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Quillota, representada por don Carlos Retamal Martínez, o quien en su oportunidad lo reemplace, acogerla, declarando que se deja sin efecto la Resolución exenta N°21, de 29 de enero de 2021, como la multa N° 1750-20-38 N°2 en que incide, con costas, o en subsidio, rebajando la misma al mínimo monto que el tribunal estime conforme a derecho y mérito de los antecedentes.

**SEGUNDO:** Que la Inspección reclamada contestó reclamo judicial interpuesto en contra la resolución exenta número 21 dictada por el Inspector Provincial del Trabajo de Quillota el día 29 de enero de 2021, negando los hechos en que se funda el mismo, salvo aquellos que reconoce y solicitando desde ya el total rechazo de la acción intentada, esto por las razones de hecho y Derecho que expone:

I.- Antecedentes generales.



1. Que el día 07 de septiembre de 2020 ingresa a la Inspección Provincial del Trabajo de Quillota denuncia por el acaecimiento de accidente del trabajo grave que originó la comisión 0503/2020/410 asignada a la funcionaria de este Servicio doña Daniela Segeur Silva.

2. El fiscalizadora actuante desarrolló la investigación mediante, la visita inspectiva al lugar de trabajo, revisión documental, entrevista con trabajadores y entrevista con el representante del empleador.

3. El informe de fiscalización 0503/2020/419, concluye con la constatación de infracciones a la legislación laboral, cursándose con fecha 28 de septiembre de 2020 la multa 1750/20/38.

4. La multa 1750/20/38 sanciona al empleador reclamante por haber incurrido en las infracciones a la legislación laboral indicadas.

5. Respecto a la multa previamente singularizada, la empresa reclamante presentó ante la Inspección Provincial del Trabajo de Quillota solicitud de reconsideración el día 3 de diciembre de 2020, dicha solicitud fue resuelta mediante la dictación de la resolución exenta 21 dictada día 29 de enero de 2021, que es impugnada en autos.

6. En cuanto al contenido de dicha resolución, La resolución exenta número 21, acoge rebajar la cuantía de la primera multa en un 50% en razón que el empleador acreditó fehacientemente la corrección de la conducta infraccional. Por su parte la multa número 2 fue confirmada, en razón de que el empleador no acreditó el que el fiscalizador actuante incurriera en un error de hecho al cursar la infracción.

## II.- Objeto de la acción ejercida.

1. Señala que, el empleador reclamante se alza respecto a la resolución exenta número 21 dictada el día 29 de enero de 2021, ejerciendo la acción del artículo 512 inciso 2 del Código del Trabajo. En este caso, el reclamo judicial se circunscribe a determinar si la facultad otorgada por el artículo 511 del mismo cuerpo normativo fue ejercida por el Inspector Provincial del Trabajo de conformidad a la Ley.



2. De lo anterior se sigue que no es objeto de discusión los hechos establecidos en la resolución de multa 1750/20/38 los que se mencionan a objeto de contextualizar al tribunal.

3. El reclamo judicial únicamente se alza en contra de lo resuelto por la resolución impugnada en relación a la multa 1750/20/38-2.

III.- Antecedentes de la Resolución impugnada y argumentos de la reclamación judicial presentada:

1. El artículo 511 del Código del Trabajo, establece la Facultad del Director del trabajo para:

1.- Dejar sin efecto una multa, cuando aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al aplicar la sanción.

2.- Rebajar la cuantía de una multa, cuando se acredite fehacientemente haber dado integro cumplimiento a las disposiciones legales infringidas.

El propio tenor de la norma citada, solamente plantea y distingue dos hipótesis en que el Director del Trabajo puede hacer uso de las facultades legales previamente enunciadas. Correspondía al empleador solicitante acreditar su tesis ante el Servicio que representa, no siendo viable en esta instancia intentar salvar la negligencia argumentativa y/o probatoria al momento de presentar la solicitud de reconsideración. Lo anterior toda vez que la Inspección Provincial del Trabajo resuelve con el mérito de la argumentación y antecedentes presentados en la instancia administrativa.

2. El empleador reclamante reconoce el hecho constatado por la fiscalizadora actuante, no obstante lo cual fundó su solicitud administrativa en las circunstancias de que a su juicio “se presenta la inexistencia jurídica de la infracción al contemplar como hechos infraccionales cuya obligación que no se encuentran contemplados en ninguna norma, o al menos se ha invocado una norma equivocada respecto a esta determinada supuesta infracción, dado que las normas invocadas en la multa no contemplan la obligación de informar a un trabajador en el idioma de su país de origen, en este caso creolè” (SIC). Lo que a su juicio configuraría un error de hecho



de acuerdo a los criterios de la Circular 46 de 2 de mayo de 2012 de este Servicio, circular que hoy se encuentra derogada.

3. El reclamo judicial de autos se alza en similares términos, partiendo de la base de reconocer el hecho infraccional constatado y discrepando el reclamante en cuanto a la tipicidad de la multa en cuanto a las normas legales que se le reprochan infringidas.

4. Lo cierto, es que tal como se sostuvo en la resolución impugnada, las normas cuyo incumplimiento se reprochan mediante la dictación de la resolución de multa 1750-20-38 en suma establecen obligaciones de cargo del empleador que suponen el cumplimiento del deber de seguridad. De acuerdo a la autora nacional María Gajardo Harboe este deber...”se trata de una “obligación dinámica”, que se condice con el carácter consensual y de tracto sucesivo que tiene el contrato de trabajo, que lo hace permeable a los cambios en la forma de hacer el trabajo, a los avances tecnológicos, al marco regulatorio en que se desenvuelve la actividad del empleador, en fin, a diversas circunstancias del entorno laboral que van determinando un modo especial de trabajo que puede influir en la manera de prevenir los riesgos que ello genera y como consecuencia, en la forma de dar cumplimiento al deber de protección”.

A.- El artículo 21 del D.S. 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión social dispone que: “Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa...”

B.- El artículo 184 del Código del Trabajo dispone que “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales...”



5. El contenido material de las normas precitadas se determina en base a las particularidades de la relación laboral y en todo caso, el mismo excede de la mera formalidad, toda vez que estas obligaciones se deben cumplir de forma “conveniente” y “eficaz”, lo que suponen un grado mayor de diligencia del empleador. La obligación de informar los riesgos de las funciones que desempeña el trabajador, supone una cuestión técnica por lo que el empleador debe dar cumplimiento a esta obligación procurando la efectiva comprensión del trabajador, cuestión que no ha acontecido en este caso, al informar en un idioma distinto a la lengua de origen del trabajador accidentado.

6. El mérito de las alegaciones del empleador reclamante se limitan a intentar acreditar un cumplimiento formal del deber de seguridad, cuestión que no se ajusta al debido entendimiento de la obligación legal establecida en las normas legales infringidas. La falta de diligencia en el cumplimiento de esta obligación legal ha quedado en evidencia con el acaecimiento del accidente que afecto al trabajador individualizado en la resolución de multa. Esto pone de relieve, que el empleador no cumplió conveniente la obligación de informar los riesgos que entrañan las labores de trabajador accidentado y que en definitiva no ha protegido eficazmente la vida y salud del mismo.

7. Lo anterior precisamente, pone de manifiesto que la multa cursada se encuentra debidamente tipificada toda vez que los hechos constatados por el fiscalizador importan el incumplimiento a las normas citadas en la resolución de multa, por lo que no resulta efectiva la tesis sostenida por la parte reclamante en la solicitud administrativa, ni en el reclamo judicial.

8. En cuanto las alegaciones relativas a la doctrina de este Servicio en relación a la escrituración del contrato de trabajo en idioma español. Lo cierto, es que ésta no permite extraer ningún principio general aplicable en la materia, teniendo presente que el contenido de las obligaciones cuyo cumplimiento se reprochan van más allá de la mera regulación del contenido de las obligaciones recíprocas de cada una de las partes de la



relación laboral, sino más bien guarda relación con la tutela de bienes jurídicos (vida y salud) cuya protección el legislador laboral a puesto de cargo del empleador y tal como se señaló el cumplimiento de esta obligación supone un despliegue de una diligencia mayor.

9. Por lo expuesto y ante el reconocimiento expreso del empleador en cuanto al hecho constatado por la fiscalizadora actuante, en concepto de esa parte la multa cursada y la resolución exenta reclamada en este proceso, se ajustan plenamente a derecho y no adolecen de error alguno que ameriten que sean dejadas sin efecto.

10. Finalmente invoca la presunción legal de veracidad respecto a los hechos constados por los Inspectores del Trabajo, esto conforme el artículo 23 del DFL n° 2 del año 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por ello y conforme a los antecedentes expuestos, a juicio de esta parte las infracciones fueron debidamente constatadas, no advirtiéndose error de hecho, ni de derecho alguno que amerite dejar sin efecto la sanción administrativa, ni la resolución exenta impugnada.

Por tanto, en virtud de lo expuesto, y de lo señalado en los artículos 452, 512 todos del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, ruega a esta magistratura se sirva tener por contestada la reclamación, admitirla a tramitación, y en definitiva rechazar el reclamo presentado, en todas sus partes y con costas.

**TERCERO:** Que, frustrándose la conciliación a que se llamó a las partes. Se recibió la causa a prueba en los términos que se contienen en acta y registro pertinentes:

1.- Si la empresa reclamante efectivamente incurrió en las conductas que se sancionan en la resolución de multa y que se solicita dejar sin efecto y subsidiariamente rebajar su monto o si por el contrario la Inspección Provincial del Trabajo de Quillota reclamada incurrió en error de hecho en la imposición de la misma.

**CUARTO:** Que a objeto de acreditar los hechos que sirven de fundamento a su pretensión, la reclamante rindió la siguiente prueba:



Documental:

1.- Copia Resolución de multa N°1750/20/38 1 y 2, de fecha 28 de septiembre 2020.

2.- Copia de Resolución Exenta N°21, de 29 de enero de 2021, con copia del sobre de notificación.

3.- Copia de la reconsideración administrativa presentada por la empresa respecto de la multa indicada en el punto 1.

4.- Contrato de trabajo del señor Elysee Exume, de fecha 09 de abril de 2018.-

5.- Cuestionario suscrito por el señor Elysee Exume de 03 de abril de 2018.-

6.- Acta Derecho a Saber de 12 de abril de 2018 suscrita por el señor Elysee Exume

7.- Evaluación Final Prueba de Inducción de 22 de abril de 2018 realizada por el señor Elysee Exume.

8.- Registro de Entrega de Equipos de Protección Personal Anual suscrita por el señor Exume de fecha 13 de enero de 2020.-

9.- Copia de Registros de capacitaciones, suscritas por el señor Elysee Exume, de fechas 30 de marzo de 2020, 12 de mayo de 2020, y 17 de julio de 2020.-

10.- Copia del Dictamen de la Dirección del Trabajo N°1124/29.-

Testimonial:

Tal como consta en acta y registro de audio respectivo, a solicitud de la parte demandante compareció:

1.- **Claudio Andrés Silva Pacheco**, quien luego de prometer o jurar decir verdad declaró al tenor de las interrogaciones que formuló el apoderado de la parte reclamante, expresando:

Que trabaja en Sopraval, desde el 10 de octubre del 2006, como experto en prevención de riesgo en la planta faenadora.

Señala que conoce a Elysee Exume porque cuando el ingreso en el año 2018, él le hizo la inducción de salud y seguridad, desde ahí que lo





ubica; y constantemente su trabajo es estar en la planta, en piso y una relación diaria con Elysee Exume.

La inducción comienza con una presentación de ambas partes, de la gente nueva que va entrando a la planta, hay proceso de presentación personal, después consisten en infórmale los riesgos de las tareas que va a realizar el trabajador dentro de la planta.

En cuanto a la presentación personal, señala que se presenta el primero y luego recuerda que se presentó Elysee Exume, este se presentó en forma verbal, y le comento cuantos años tenía, de donde venía, donde había trabajado antes. La presentación se realizó en español.

La inducción se realiza en idioma español.

Señala que sabe que la persona sabe español, porque hay un relato fluido entre ambas partes, no hay nada que no le entienda, algo normal, fluido.

Entre el año 2018 cuando ingreso el trabajador, hasta la fecha, en cuanto a la relación que tuvo con Elysee Exume, indica que todos los días en las caminatas que realiza, en los recorridos planta, conversa con los trabajadores y con Elysee Exume también, por distintos temas, por salud, por seguridad, para saber cómo esta, de la vida en general, siempre es verbal y en español.

En cuanto a adoptar de las políticas de la mutualidades en cuanto a la instalación de señalética en creole, señala que no.

2.- **Víctor Hugo Pizarro Vivanco**, quien luego de prometer o jurar decir la verdad declaró al tenor de las interrogaciones que formuló el apoderado de la parte reclamante, expresando:

Que conoce a don Elysee Exume, por medio del trabajo.

En cuanto a que relación mantuvo o mantiene con don Elysee Exume, señala que era colaborador de su segmento, y lo conoce hace 8 meses.



Señala que el señor Elysee Exume es haitiano, que se relacionaba con él en el trabajo de forma fluida, en español, él entendía muy bien el español y no se le hacía difícil comunicarse con él.

Señala que Elysee Exume era el único trabajador haitiano.

Exhibición de documentos:

La Inspección Provincial de Trabajo de Quillota, exhibe toda la carpeta administrativa respecto de la multa N°1750.20.38.- El reclamante señala que se dio cumplimiento y lo incorpora.

**QUINTO:** Que a objeto de acreditar los hechos que sirven de fundamento a su pretensión, la reclamada Inspección del Trabajo de Quillota la reclamante rindió la siguiente prueba:

Documental:

1.- Caratula e informe de fiscalización comisión 0503/2020/410 de fecha 28 de septiembre de 2020.-

2.- Resolución de multa 1750/2020/38 de 28 de septiembre de 2020.-

3.- Solicitud de reconsideración presentada por el empleador Sopraval S.A. ante la Inspección Provincial del Trabajo de Quillota en fecha 26 de noviembre de 2020.-

4.- Resolución exenta N° 21 dictada el 29 de enero de 2021 por el Inspector Provincial de Trabajo de Quillota.

**SEXTO:** Que, con el mérito de los términos contenidos en la presentación de reclamo y de la contestación del mismo, sumados a la documental aportada por la parte reclamante, señaladas en el párrafo documental del motivo Cuarto, se tiene por suficientemente acreditada la efectividad de haberse cursado multas a la reclamante, en la fecha, por el monto y basada en los hechos indicados en el reclamo de inicio, del que se ha hecho referencia en el motivo Primero, que antecede.

**SEPTIMO:** Que, por su parte, la documental y testimonial aportada por la demandante, no se aprecia como idónea para llegar a concluir que la



Inspección del Trabajo , demandada en la causa, hubiera incurrido efectivamente en error de hecho al aplicar la multa que se pide dejar sin efecto, ya que si bien se acredita que el trabajador de origen Haitiano realizó un cuestionario al ingresar a prestar servicios para la demandada, y que ha suscrito un acta relativa a su derecho a saber, entre otros, relativa a los riesgos que comprende la realización de sus labores, no se ha demostrado que el mismo hubiera tomado cabal conocimiento del contenido de tal información, especialmente considerado el hecho de haberse constatado, por el fiscalizador actuante por la Inspección del Trabajo, el grado de conocimiento que el mismo pudiera tener del idioma español y, particularmente, de la información a él entregada, apreciadas como insuficientes, circunstancias que se hallan revestidas de presunción de veracidad, contra la cual no se ha demostrado situación diversa.

**OCTAVO:** Que, por lo anterior, no resulta posible acceder a lo pedido en cuanto a dejar sin efecto la multa aplicada, al no demostrarse la existencia de error de hecho por parte de la demandada.

**NOVENO:** Que, sin perjuicio de lo anterior, la reclamante ha tenido –aunque de manera insuficiente– la disposición de informar al trabajador de ciertas condiciones riesgosas en el desarrollo de la labor a que se obligó el operario extranjero, precisamente demostradas con el cuestionario, acta de instrucción, evaluación y capacitaciones referidas en los numerales 5, 6, 7 y 9, por lo que estimando plausible el incumplimiento en sentido estricto de su deber de información y protección sancionado por la demandada, se accederá a lo pedido subsidiariamente y se rebajará el monto de la multa aplicada en la forma que se precisará en lo resolutive.

**DECIMO:** Que, el resto de la prueba rendida en nada altera lo anteriormente razonado.

Por tales consideraciones, visto lo regulado por los artículos 1, 7, 8, 54, 55, 425 y siguientes, 506, 511 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:



I. Que se niega lugar a la demanda en cuanto a dejar sin efecto la multa aplicada a su respecto.

II. Que se accede a la solicitud subsidiaria y se rebaja el monto de la multa aplicada a través de resolución 1750-20-38 N°2, a la suma equivalente a 10 UTM .

III. Que cada parte soportará sus costas, por estimarse plausible el fundamento para litigar.

. Regístrese y archívese.

Dictada por Rolando Alvear, Juez Titular

