

Osorno, diez de noviembre de dos mil veintitrés

## **VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Reclamo. Doña PAZ PALMA CARRASCO, abogado, Cl. 9.096.717-7, en representación de la parte demandante SERVICIOS DE SEGURIDAD COMERCIAL LTDA., sociedad del giro de su denominación, todos domiciliados para estos efectos en Isidora Goyenechea 3162, piso 7, oficina 701, comuna de Las Condes, Región Metropolitana; interpone recurso de reclamación previsto en el artículo 503, 446 y siguientes del Código del Trabajo; en contra de don Juan Antonio Sánchez Pinto, cédula de identidad N°12.478.798-K, en su calidad de Inspector Jefe de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno, ambos domiciliados para estos efectos en Freire N°1117, comuna y ciudad de Osorno, Región de Los Lagos, respecto de la Resolución Exenta N°1003-6859/2023 dictada y notificada con fecha 25 de mayo del año 2023, en la que se le condena a pagar una multa de 160 U.T.M. por infracción a los artículos 31 inciso 1°, 33 y 38 incisos 3° y 4° del Código del Trabajo y al artículo 20 del Reglamento N°969 del año 1933, solicitando desde luego que se deje sin efecto la sanción de multa impuesta o, al menos, se reduzca sustancialmente su cuantía, todo en razón de las consideraciones que pasa a exponer:

1. Con fecha 16 de marzo del año 2023 fueron notificados de las siguientes supuestas infracciones determinadas por el Fiscalizador, el señor Mauricio Alejandro Sepúlveda Pereira:

a. Exceder supuestamente el máximo de dos horas extras por día, respecto de los trabajadores Christian Winkler Rosas y Miguel Lemu Alvarado. Ambos habrían realizado 4 turnos extras de 7,5 horas cada uno, los días 6, 7, 14 y 15 de febrero del año 2023; y los días 8, 9, 16 y 17 de febrero del año 2023, respectivamente.

b. No llevar correctamente el registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo, al supuestamente constatarse ciertas inobservancias respecto de los trabajadores Christian Winkler Rosas, Miguel Lemu Alvarado, Fernando Gutiérrez Andrade y Ricardo Uribe Soto. Los servicios prestados por estos trabajadores en



las fechas y horas que constan en la resolución figurarían en el Libro de Novedades de la Instalación y no habrían sido anotadas en el Libro de Asistencia.

c. No otorgar supuestamente al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario en día domingo, habiendo señalado que la empresa desarrollaría actividades comprendidas en el número 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores, Christian Winkler Rosas, Miguel Lemu Alvarado, Fernando Gutiérrez Andrade y Ricardo Uribe Soto quienes se encontrarían registrados en servicio en el Libro de Novedades de la Instalación.

d. No otorgar supuestamente un día de descanso semanal en compensación por las actividades desarrolladas en días domingo, respecto a los trabajadores Christian Winkler Rosas, Miguel Lemu Alvarado, Fernando Gutiérrez Andrade y Ricardo Uribe Soto. Esta infracción se debería a que se habrían realizado turnos de seis días de trabajo por dos de descanso, faltando el día compensatorio.

2. Como consecuencia de dicha fiscalización, el Señor Fiscalizador Mauricio Alejandro Sepúlveda Pereira, determinó que por cada supuesta infracción mencionada anteriormente se debía aplicar una multa equivalente a 40 UTM, es decir, se sancionó a la Empresa con una multa total equivalente a 160 UTM. Relata que es importante recalcar este punto, ya que el Fiscalizador estaría sancionando a la Empresa con el monto máximo aplicable por ley a cada infracción señalada. En ese sentido, se estaría sancionando cada infracción con 40 UTM siendo que es el máximo considerado para empresas que contengan desde 50 hasta 199 trabajadores. Servicios de Seguridad Comercial LTDA, está conformada por menos de 100 trabajadores, por lo tanto, es del todo irracional y desproporcionada, alejándose de la prudencia, esta decisión de sanción por el máximo legal del Fiscalizador, ya que, al aplicar dichas sanciones máximas estaría equiparando a su representada con la empresa más grande del rango (199 trabajadores) considerando que Servicios de Seguridad Comercial LTDA está compuesta por menos de la mitad de los trabajadores que establece dicho rango.



3. En efecto, el día 5 de abril del año 2023 se solicitó la reconsideración de la multa aplicada por el Fiscalizador a su representada, señalándose los siguientes argumentos:

a. Con respecto a la primera infracción, se mencionó que los cuatro turnos realizados por cada uno de los trabajadores identificados en el primer punto fueron causa de un reemplazo por vacaciones del Guardia de Seguridad Fernando Gutiérrez Andrades. Por lo tanto, dado que en la “Instalación Comercial Cesar Ercilla” trabajan sólo cuatro guardias de seguridad, es de vital importancia que se reemplacen entre ellos cuando alguno falte, ya sea, por presentar licencia médica, por solicitar permisos administrativos, por hacer efectivas sus vacaciones o simplemente por ausentarse de forma injustificada. En ese sentido, cuando el Guardia de Seguridad Fernando Gutiérrez se fue de vacaciones, se debieron cubrir sus turnos de trabajo desde el día 2 de febrero del año 2023 hasta el día 20 de febrero del año 2023. Siendo importante mencionar que dichos turnos fueron debidamente remunerados según lo establecido en el artículo 32 inciso tercero del Código del Trabajo. Debido a lo anterior, se explicó también en la Reconsideración que para evitar exceder el máximo de dos horas extras señaladas en el artículo 31 inciso primero del Código del Trabajo, se tomarían las medidas necesarias y por ende, la empresa se comprometía a cubrir el turno faltante con Guardias de Seguridad de otras Instalaciones, haciendo los relevos cada dos horas, y en caso de vacaciones (lo observado por el Inspector) se iba a designar a otro Guardia de Seguridad de otra Instalación, para que pase en calidad de agregado mientras duren las vacaciones del Titular, con los respectivos anexos de Contrato de la oficina de Personal de la empresa. Del cumplimiento de lo anterior se explica en extenso más adelante. Pero en concreto, es un evento que sí se reparó y cumplió, lo que llevaría a aminorar o descartar la supuesta infracción.

b. Con respecto a la segunda infracción, al señalar el Fiscalizador que su representada era culpable de una supuesta discrepancia entre el Registro de Asistencia y la determinación de horas trabajadas por los guardias, es que se aclaró en la Reconsideración que sí se registraron las horas trabajadas. Además, se especificó que, para evitar incurrir en esta supuesta discrepancia, la Empresa se comprometía, por su sola voluntad, que a partir del mes de marzo del año 2023



llevaría de forma concordante los registros de los turnos realizados diariamente por cada Guardia de Seguridad, debiendo coincidir el turno realizado en el Libro de Novedades con lo anotado en el Registro de Asistencia; y ambos a su vez coincidir con los turnos dispuestos en la “Tabla de Turnos Mensual”. Se adjuntaron en su oportunidad los documentos que acreditaban el cumplimiento de lo anteriormente señalado y también se adjuntan en el otrosí del presente escrito. Entonces, nuevamente del cumplimiento de lo anterior se explica en extenso más adelante. Pero en concreto, es un evento que sí se reparó y cumplió, es decir, no existe tal infracción. Ahora bien, es necesario recalcar que la ley sólo exige que los trabajadores firmen el Libro de Asistencia para registrar su horario de entrada y de salida con el objetivo de calcular sus horas trabajadas durante el día; obligación que sí era cumplida por la Empresa. Siendo, por lo tanto, completamente injustificada la sanción del Fiscalizador, ya que, en ningún caso la ley exige concordancia del Libro de Asistencia con todo lo señalado en el Libro de Novedades, ya que es un registro privado de uso interno y exclusivo de la Empresa que puede contener más información que la exigida por la ley en el Libro de Asistencia.

c. Con respecto a la tercera infracción, al afirmarse por el Fiscalizador que supuestamente cuatro Guardias de Seguridad, según lo establecido por el Libro de Novedades de la Instalación, habrían prestado servicios durante los domingos del mes de febrero del año 2023, se detalló en la Reconsideración la siguiente forma de subsanarlo. Se indicó que para no incurrir en lo señalado en el artículo 38 inciso cuarto del Código del Trabajo, se iba a disponer de antemano en la “Tabla de Turnos Mensual”, dos domingos al mes de descanso para cada Guardia de Seguridad, y así, evitar que ocurriera de nuevo lo señalado en la reclamación. Incluso se acompañaron imágenes en la Reconsideración del mes de marzo con la “Tabla de Turnos Mensual” confeccionada y los domingos asignados a cada trabajador, documentos que también se acompañarán en el otrosí del presente escrito. Del cumplimiento de lo anterior se explica en extenso más adelante. Pero en concreto, es un evento que sí se reparó y cumplió, por lo que no existe infracción como la indicada por el Fiscalizador.



d. Con respecto a la cuarta infracción relacionada a la distribución de turnos, se habría detectado una supuesta infracción por no otorgarse el descanso semanal compensatorio. Se explica en la Reconsideración que la distribución de turnos consistía en 6 turnos de servicio y 2 días de descanso y que, por lo tanto, para evitar concurrir en lo señalado en el artículo 38 del Código del Trabajo, relacionado con el artículo 506 del mismo cuerpo legal, la Empresa a contar del mes de marzo del año 2023 se reestructuraría y utilizaría un sistema de turnos de 3x2, es decir, 3 turnos de servicio y 2 de descanso. Esto considerando el Turno 1 de 00:00 a 8:00, el Turno 2 de 8:00 a 16:00 horas y el Turno 3 de 16:00 a 00:00 horas. Adjuntándose en su oportunidad los documentos que acreditaban dicha distribución y que también se adjuntarán en el otrosí de este escrito. Además, en la Reconsideración se hace mención de que se implementaría ya de forma definitiva el sistema Rotativo de Turnos de 4x4 para mejorar la calidad de los servicios y así poder entregar a los trabajadores 4 días de descanso por 4 días de trabajo. Es esa línea, es importante recalcar que al momento de redacción de la Reconsideración se mencionó que la Empresa estaba en proceso de reunir los antecedentes requeridos para dar cumplimiento a ese nuevo sistema de turnos, cuestión que actualmente ya se hizo efectiva por la Empresa, acreditándose en el documento que se adjuntará en el otrosí de este escrito. Por último, en la Reconsideración también se señala que la Empresa está en vías de modernización, implementado una aplicación para el control de entrada y salidas del personal mediante teléfonos móviles y Tablet. Esto debería haber sido tomado en cuenta en la solicitud de reconsideración de la multa impuesta, ya que comprende un gran esfuerzo por parte de la Empresa para que, a través, de la tecnología se lleve a cabo un registro más fidedigno del horario de trabajo de los Guardias de Seguridad. Así, del cumplimiento de lo anterior se explica en extenso más adelante. Pero en concreto, es un evento que sí se reparó y cumplió, por lo que no existe infracción como la indicada por el Fiscalizador.

4. El día 25 de mayo del año 2023, pese a los argumentos expuestos con anterioridad que, además, fueron los señalados en la Reconsideración solicitada el día 4 de abril del año 2023, fueron confirmadas, por el Inspector del Trabajo, en



Resolución Exenta N°1003-6859/2023 cada una de las multas establecidas. Es decir, fue confirmada la multa de 160 UTM, que estiman excesiva y desproporcionada conforme la entidad de las supuestas infracciones y la realidad de la Empresa.

Con respecto a este punto, en dicha resolución los argumentos para confirmar cada una de las multas fueron los siguientes:

a. Que, la totalidad de las infracciones fueron constatadas de la comparación del Registro de Asistencia con el Libro de Novedades.

b. Que sería la propia Empresa en su carta de descargos la que se compromete que a contar del mes de marzo llevaría de forma concordante los turnos del Libro de Novedades con lo establecido en Registro de Asistencia. Reconociendo que, si bien en apariencia el Registro de Asistencia del mes de marzo adjuntado no visualiza errores, lo cierto es que durante la fiscalización estos registros de asistencia también aparentaban cumplimiento de la ley, sin embargo, que de la mera revisión del Libro de Novedades se podría constatar que la actividad plasmada en el Libro de Asistencia no refleja supuestamente la realidad. Dice, por lo tanto, que resulta imposible atender únicamente al Registro de Asistencia de marzo para entender por cumplidas las infracciones, toda vez que, a la luz del contexto de la fiscalización, el cumplimiento acreditado no resultaría fehaciente.

c. Que, con respecto a la primera multa, señala que, de existir la intensión de cumplimiento, la Empresa hubiese acreditado que puso en marcha la medida, pues de los cuatro registros de asistencia que se acompañan, es posible observar que el trabajador Winkler hizo uso de vacaciones durante el mes de marzo sin evidenciar la contratación de un reemplazo o traslado de faena.

d. Que, con respecto a la segunda multa, es la propia Empresa la que indica que llevaría el registro de asistencia de forma concordante con el Libro de Novedades, sin supuestamente acreditar ello. Y, que adicionalmente la tabla mensual de turnos acompañada o malla de turnos no se encontraría firmada por los trabajadores, razón por la cual no sería posible otorgar valor probatorio al referido documento.



e. Que, con respecto a la tercera y cuarta multa, no sería posible entender el cumplimiento de las disposiciones supuestamente infringidas si no se exhibe el registro que refleja la realidad de la faena.

f. Finalmente, se reiteró que el requerimiento del Libro de Novedades para acreditar el cumplimiento íntegro y fehaciente radicó en el contexto de la fiscalización, en la cual supuestamente se constataron las infracciones de la Empresa al contrastarse el Libro de Novedades y el Registro de Asistencia.

5. Teniendo en cuenta las razones entregadas por el Inspector del Trabajo para tomar la decisión de confirmar la excesiva multa, a continuación, entregan su respuesta y contraargumentos que son base para su petición de reconsideración para que éste Fiscalizador deje sin efecto las sanciones de multa o, al menos, la reduzca sustancialmente la cuantía de las multas (hoy por el máximo legal), todo ello conforme lo siguiente:

a. En primer lugar, que carece de todo fundamento legal aplicar sanciones a una empresa por el contenido establecido en su Libro de Novedades. Lo anterior, ya que es de uso exclusivo, privado e interno de la Empresa. Además, según documento que se acompañará en el otrosí de este escrito, la Directiva de Funcionamiento y la Resolución que autoriza funcionamiento de Guardia de Seguridad en el Centro Comercial Cesar Ercilla, no establece como elemento reconocido desde el punto de vista de la autoridad fiscalizadora, al Libro de Novedades, para ejercer dicha función. Por lo tanto, no es obligación que el contenido de este Libro de Novedades coincida exactamente con el del Registro de Asistencia. Sin perjuicio de lo anterior, y pese a que no es exigencia legal, y sólo para fines de atender la sugerencia de este Fiscalizador es que, tal como se demuestra en los documentos adjuntos, la Empresa recogió este punto y lleva el registro de esta forma. Igualmente insisten, la única obligación legal de la Empresa es tener al día el Registro de Asistencia de los trabajadores y el mismo Inspector del Trabajo reconoce esto en la Resolución Exenta dictada con fecha 25 de mayo del año 2023, por lo que esta parte cumplió y no existe la infracción que se sanciona. En ese sentido, en virtud de lo señalado por el artículo 33 del Código del Trabajo y el artículo 20 del Reglamento N°969 del año 1933, y de lo expuesto con



anterioridad, quedó acreditado que se cumplieron los requisitos mínimos establecidos en la ley, dentro de los cuales, no se exige ni el Libro de Novedades ni menos que éste coincida en su contenido con el Libro de Asistencia de la Empresa, ya que es para el uso interno de la misma.

b. Por otro lado, el Inspector del Trabajo, señaló que no se hizo efectivo el cumplimiento de contratar a un reemplazo para un Guardia que se fue de vacaciones en el mes de marzo. Con respecto a ese punto, es lógico que no se aplicó, ya que por una parte no existió ni ha existido necesidad de implementar el reemplazo y, además, en ese periodo del mes de marzo corresponde a un período intermedio entre la fiscalización y la solicitud de Reconsideración de la multa, en que se analizaron los mejores métodos a implementar para cuando fuera necesario. La misma solicitud de Reconsideración fue enviada en el mes de abril, por lo que no existiendo la necesidad de reemplazo y siendo que se estaba trabajando en la implementación y cumplimiento de la medida para cuando fuese necesario, es que para ese entonces estaba en trámite, y por lo mismo, no exigible. Lo anterior no obsta a que en el futuro cuando ocurran circunstancias que ameriten un reemplazo, se hará de esta forma para cumplir con lo establecido en la ley. Entonces, como se puede apreciar no existe infracción, o de existir, se trabajó para repararla y evitarla a futuro.

c. Con respecto a las otras multas, la Empresa dio cumplimiento íntegro a lo señalado en la solicitud de Reconsideración, y actualmente sus trabajadores tienen turnos de 4x4 que permiten cumplir a cabalidad las disposiciones legales como lo señalado en el artículo 38 del Código del Trabajo, lo que se acredita mediante los instrumentos acompañados como anexo a esta presentación. Además, estas medidas garantizan un mayor bienestar de los trabajadores de la Empresa. Con lo dicho, entonces no existe el sustento fáctico que motivó las sanciones implementadas sobre estos dos puntos por el máximo legal que dispuso el Fiscalizador, entonces con lo expuesto y acreditado resulta procedente la reconsideración para que se deje sin efecto las sanciones de multas o se reduzcan de manera significativa, acorde a la realidad de la Empresa.





6. Por último, reitera y advierte sobre la desproporcionalidad de la multa aplicada a Servicios de Seguridad Comercial LTDA por el Inspector del Trabajo. El monto aplicado de 40 UTM por cada infracción es el máximo legal permitido para las empresas que contengan entre 50 y 199 trabajadores. En este caso, su representada tiene menos de 100 trabajadores prestando servicios, por ende, al aplicarle la sanción máxima establecida en la ley, se le estaría equiparando a la empresa más grande dentro del rango señalado, lo cual carece de toda lógica y racionalidad, al su representada contener menos de la mitad de los trabajadores que considera el rango antes mencionado. Entonces, esta parte regulada considera que la sanción de multa impuesta y su cuantía vulnera el Principio de Proporcionalidad que vela por las garantías del fiscalizado, en este caso, la Empresa, lo que mediante reconsideración solicitan se enmiende, sea dejando sin efecto las multas o reduciendo su cuantía significativamente. Este principio consiste en que la sanción que se aplica producto de una infracción sea adecuada a la entidad o cuantía que ha tenido la infracción. Constituye un principio general del Derecho Administrativo, aplicable al caso. La implementación de este principio supone un proceso integrador y valorativo de los tres elementos contenidos en la norma jurídica habilitante: el presupuesto de hecho; los medios y el fin. De lo anterior, se desprende que la potestad sancionadora debe atender a la entidad de la infracción y a la gravedad de la sanción, y es del caso que estima que el Fiscalizador decretó medidas de sanción sin realizar un análisis respecto a la gravedad que presentaba el caso. Por su lado, la potestad sancionadora de la Administración debe ejercerse ponderando las circunstancias concurrentes, a objeto de alcanzar la necesaria y debida proporción entre los hechos imputados y la responsabilidad exigida. Las sanciones deben determinarse para el caso, en congruencia con la entidad de la infracción cometida y según un criterio de proporcionalidad en relación con las circunstancias del hecho, lo que según se expuso en esta reclamación, no sucedió. En el caso concreto, de todos los cargos formulados, uno de ellos no es tal, ya que no existe infracción respecto de los libros, y el resto fueron subsanados luego de la fiscalización y reconsideración. Sobre la base de lo expuesto, los supuestos incumplimientos fueron atendidos y resueltos, y su entidad no se condice con magnitud de las medidas de sanción



implementadas, que pasan por cuantiosas multas, ajenas a la realidad y tamaño de la Empresa.

Por estos motivos solicitan al tribunal mediante este recurso de reclamación reconsiderar las medidas sancionatorias impuestas y la cuantía de las multas, para que ellas se corrijan y se apliquen en la proporción que corresponde conforme al principio enunciado y los hechos constatados. En conclusión, en virtud de lo expuesto mediante esta acción de reclamación judicial, vienen en solicitar que se acoja a tramitación, y que en definitiva, se acoja, dejando sin efecto la multa objeto de esta reclamación, y en subsidio a lo anterior, solicitan que se aplique una rebaja de las multas impuestas como sanción en proporción a la realidad de su representada y la entidad de las supuestas infracciones que se les imputan, con costas.

POR TANTO, En virtud de lo expuesto y las normas legales y reglamentarias citadas, SOLICITAN tener por interpuesto, en tiempo y forma, la presente reclamación judicial contra de don Juan Antonio Sánchez Pinto en su calidad de Inspector Jefe de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno, ambos ya individualizados, acogerlo a tramitación, y en definitiva acogerlo, revocando la Resolución Exenta N°1003-6859/2023 dictada y notificada con fecha 25 de mayo del año 2023 y dejar sin efecto las sanciones impuestas. En subsidio de lo anterior, solicitan la rebaja del monto de la multa, aplicando el monto mínimo o lo que se determine, en razón de los argumentos de hecho y de derecho expuestos en el cuerpo de este escrito; todo lo anterior con costas.

**SEGUNDO:** Contestación. Don JUAN CARLOS CASTELBLANCO ASENCIO, Inspector Provincial del Trabajo de Osorno (s), CI. 9.468.643-1, en representación de la parte reclamada, INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE OSORNO, ambos con domicilio en Freire N°1117, de la ciudad de Osorno; contesta la reclamación judicial interpuesta, negando desde ya todas y cada una de sus alegaciones efectuadas por la contraparte, solicitando su integro rechazo, con expresa condenación en costas, en base a los fundamentos de hecho y derecho que a continuación expone:



## I. MATERIA OBJETO DE LA LITIS:

En primer lugar, se debe aclarar el objeto de la litis. Lo reclamado es la Resolución Exenta N°1003-6859/2023, de fecha 25 de mayo de 2023, dictada por el Inspector Provincial del Trabajo de Osorno, don Juan Antonio Sanchez Pinto, por orden del Director del Trabajo, que se pronuncia sobre la solicitud de reconsideración de multa administrativa, dado que en el cuerpo del escrito se reclama en contra de dicha resolución según lo dispuesto en el artículo 512 del Código del Trabajo. De conformidad a lo que disponen los artículos 511 y 512 del Código del Trabajo, se faculta al Director del Trabajo para que, en los casos en que el afectado no haya reclamado judicialmente de conformidad al artículo 503 de dicho Código, deje sin efecto o rebaje, en su caso, las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia, ello siempre y cuando se presente dentro de plazo establecido en el Código del Trabajo y se cumplan alguno de los requisitos señalados en los números 1 y 2 del artículo 511, mediante resolución fundada, según lo establece el artículo 512 y siempre a solicitud escrita del interesado. A su vez, el artículo 512 del Código del Trabajo en su inciso segundo señala que “esta resolución será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo dentro de quince días de notificada y en conformidad al artículo 503 de este Código”.

De esta forma queda claramente establecido que lo controvertido no es la procedencia de la aplicación de la multa, sino que el acto administrativo reclamado emanado del Inspector Provincial del Trabajo de Osorno, que es la Resolución Exenta N°1003-6859/2023, la cual CONFIRMÓ la Multa N°4544/2023/21-1-2-3-4. De este modo, el objeto de este juicio es revisar lo ajustado a derecho de la Resolución que se pronuncia respecto de dicha solicitud de reconsideración de multa, de acuerdo a lo señalado en el art. 511 del Código del Trabajo y a los fundamentos invocados por el reconsiderante en aquella oportunidad en sede de reconsideración administrativa. Lo anterior resulta relevante a la hora de determinar los hechos a probar en esta causa y los medios probatorios de que se valdrán los litigantes para acreditar sus pretensiones, toda vez que lo expuesto radica en un efecto probatorio fundamental: el centrar la discusión en los elementos de acreditación aportados en sede administrativa, sin poder extenderse



ya, a nuevos antecedentes no presentados para la elaboración de la resolución impugnada en este proceso.

II. EN CUANTO A LA RESOLUCIÓN EXENTA DE RECONSIDERACIÓN ADMINISTRATIVA IMPUGNADA N°1003-6859/2023 DE FECHA 25 DE MAYO DE 2023.

a).- Antecedentes previos.

1.- Que, con fecha 31 de enero de 2023, se activó la fiscalización correspondiente a la Comisión N°1003/2023/67, correspondiente a denuncia de trabajadores.

2.- Que, con fecha 21 de febrero de 2023, el fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno, don Mauricio Alejandro Sepulveda Pereira, se constituyó en las dependencias de SERVICIOS DE SEGURIDAD COMERCIAL LTDA., y donde presta servicios, ubicadas en Avenida Cesar Ercilla N°1740, comuna de Osorno, a fin de llevar a cabo el proceso de fiscalización correspondiente a Comisión N°1003/2023/67, y luego de las diligencias pertinentes, pudo constatar CUATRO (4) infracciones laborales, la que se encuentra contenida en la Resolución de Multa N°4544/2023/21-1-2-3-4 de fecha 3 de marzo de 2023.

3.- Que, con fecha 5 de abril de 2023, la reclamante dedujo recurso de reconsideración administrativa, respecto de la multa contenida en la resolución de N°4544/2023/21- 1-2-3-4, la cual resolvió el Inspector Provincial del Trabajo de Osorno, mediante Resolución Exenta N°1003-6859/2023 de fecha 25 de mayo de 2023, la cual CONFIRMÓ las cuatro multas impuestas a la parte reclamante, siendo notificada mediante correo electrónico según dispone el artículo 508 del Código del Trabajo con fecha 25 de mayo de 2023.

4.- Finalmente la reclamante interpone reclamo judicial, en virtud del artículo 512 del Código del Trabajo en contra de la Resolución Exenta N°1003-6859/2023 de fecha 25 de mayo de 2023, que confirmó en la resolución reclamada.

5.- El empleador reclamante contaba a la fecha de la fiscalización con 84 trabajadores por lo que se trata de una mediana empresa.

b).- Alegaciones y defensas de esta parte:



Como cuestión previa, esta parte controvierte todos y cada uno de los argumentos de la reclamante, salvo aquellos hechos que expresamente se reconozcan. De esta forma, solicita se rechace la reclamación, en virtud de los siguientes argumentos:

La resolución Exenta N°1003-6859/2023 se ha dictado en conformidad a lo dispuesto por el art. 511 del Código del Trabajo, norma que, faculta al Director del Trabajo, para reconsiderar las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia en la forma siguiente: 1. Dejando sin efecto la multa, cuando aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al aplicar la sanción. 2. Rebajando la multa, cuando se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento, a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción. Además, se señala que si dentro de quince días de notificada la multa el empleador corrige la infracción a satisfacción de la Dirección del Trabajo, se procederá a rebajar la multa a lo menos en un 50%.

Pues bien, las alegaciones de la recurrente en su solicitud de reconsideración, no reunieron las condiciones suficientes para acreditar el cumplimiento de los supuestos esenciales para rebajar la multa impuesta y según lo solicitado por la reclamante en la reconsideración administrativa, conforme a lo prescrito en el artículo 511 ya citado.

La resolución de Multa N°4544/2023/21-1 fue cursada por "EXCEDER EL MÁXIMO DE DOS HORAS EXTRAS POR DÍA RESPECTO DE LOS TRABAJADORES Y PERÍODOS QUE A CONTINUACIÓN SE INDICAN: \* DÍA 06.02.2023, TRABAJADOR CHRISTIAN WINKLER ROSAS, LABORA EN TURNO DESDE LAS 15:00 HORAS HASTA LAS 23:00 HORAS SEGÚN LO CONSIGNADO EN LIBRO DE NOVEDADES DE LA INSTALACIÓN, Y SEGUIDO DESDE LAS 23:00 HORAS HASTA LAS 07:00 HORAS DEL DÍA 07.02.2023 (ESTO ÚLTIMO REGISTRADO EN LIBRO DE ASISTENCIA). \* DÍA 07.02.2023, TRABAJADOR CHRISTIAN WINKLER ROSAS, LABORA EN TURNO DESDE LAS 15:00 HORAS HASTA LAS 23:00 HORAS SEGÚN LO CONSIGNADO EN LIBRO DE NOVEDADES DE LA INSTALACIÓN, Y SEGUIDO DESDE LAS 23:00 HORAS HASTA LAS 07:00 HORAS DEL DÍA 08.02.2023 (ESTO ÚLTIMO REGISTRADO EN LIBRO DE ASISTENCIA). \* DÍA 08.02.2023, TRABAJADOR



MIGUEL LEMU ALVARADO, LABORA EN TURNO DESDE LAS 15:00 HORAS HASTA LAS 23:00 HORAS SEGÚN LO CONSIGNADO EN LIBRO DE NOVEDADES DE LA INSTALACIÓN, Y SEGUIDO DESDE LAS 23:00 HORAS HASTA LAS 07:00 HORAS DEL DÍA 09.02.2023 (ESTO ÚLTIMO REGISTRADO EN LIBRO DE ASISTENCIA). \* DÍA 09.02.2023, TRABAJADOR MIGUEL LEMU ALVARADO, LABORA EN TURNO DESDE LAS 15:00 HORAS HASTA LAS 23:00 HORAS SEGÚN LO CONSIGNADO EN LIBRO DE NOVEDADES DE LA INSTALACIÓN, Y SEGUIDO DESDE LAS 23:00 HORAS HASTA LAS 07:00 HORAS DEL DÍA 10.02.2023 (ESTO ÚLTIMO REGISTRADO EN LIBRO DE ASISTENCIA). \* DÍA 14.02.2023, TRABAJADOR CHRISTIAN WINKLER ROSAS, LABORA EN TURNO DESDE LAS 15:00 HORAS HASTA LAS 23:00 HORAS SEGÚN LO CONSIGNADO EN LIBRO DE NOVEDADES DE LA INSTALACIÓN, Y SEGUIDO DESDE LAS 23:00 HORAS HASTA LAS 07:00 HORAS DEL DÍA 15.02.2023 (ESTO ÚLTIMO REGISTRADO EN LIBRO DE ASISTENCIA). \* DÍA 15.02.2023, TRABAJADOR CHRISTIAN WINKLER ROSAS, LABORA EN TURNO DESDE LAS 15:00 HORAS HASTA LAS 23:00 HORAS SEGÚN LO CONSIGNADO EN LIBRO DE NOVEDADES DE LA INSTALACIÓN, Y SEGUIDO DESDE LAS 23:00 HORAS HASTA LAS 07:00 HORAS DEL DÍA 16.02.2023 (ESTO ÚLTIMO REGISTRADO EN LIBRO DE ASISTENCIA). \* DÍA 16.02.2023, TRABAJADOR MIGUEL LEMU ALVARADO, LABORA EN TURNO DESDE LAS 15:00 HORAS HASTA LAS 23:00 HORAS SEGÚN LO CONSIGNADO EN LIBRO DE NOVEDADES DE LA INSTALACIÓN, Y SEGUIDO DESDE LAS 23:00 HORAS HASTA LAS 07:00 HORAS DEL DÍA 17.02.2023 (ESTO ÚLTIMO REGISTRADO EN LIBRO DE ASISTENCIA). \* DÍA 17.02.2023, TRABAJADOR MIGUEL LEMU ALVARADO, LABORA EN TURNO DESDE LAS 15:00 HORAS HASTA LAS 23:00 HORAS SEGÚN LO CONSIGNADO EN LIBRO DE NOVEDADES DE LA INSTALACIÓN, Y SEGUIDO DESDE LAS 23:00 HORAS HASTA LAS 07:00 HORAS DEL DÍA 18.02.2023 (ESTO ÚLTIMO REGISTRADO EN LIBRO DE ASISTENCIA).”, hecho que constituye infracción a lo dispuesto en el artículo 31 inciso 1º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.

A su turno la multa N°4544/2023/21-2, fue cursada por “NO LLEVAR CORRECTAMENTE EL REGISTRO DE ASISTENCIA Y DE HORAS



TRABAJADAS AL CONSTATARSE LAS SIGUIENTES INOBSERVANCIAS, A SABER: \* DÍA 23.10.2022, EL TRABAJADOR DON CHRISTIAN WINKLER ROSAS, PRESTA SERVICIOS DESDE LAS 15:00 HORAS HASTA LAS 23:00 HORAS SEGÚN LIBRO DE NOVEDADES Y NO SE ENCUENTRA REGISTRADO EN EL LIBRO DE ASISTENCIA. \* DÍAS 11.12.2022 Y 18.12.202, EL TRABAJADOR DON CHRISTIAN WINKLER ROSAS, PRESTA SERVICIOS DESDE LAS 15:00 HORAS HASTA LAS 23:00 HORAS SEGÚN LIBRO DE NOVEDADES Y NO SE ENCUENTRA REGISTRADO EN EL LIBRO DE ASISTENCIA. \* DÍA 15.01.2023, EL TRABAJADOR DON FERNANDO GUTIÉRREZ ANDRADES, PRESTA SERVICIOS DESDE LAS 07:00 HORAS HASTA LAS 15:00 HORAS SEGÚN LIBRO DE NOVEDADES Y NO SE ENCUENTRA REGISTRADO EN EL LIBRO DE ASISTENCIA. \* DÍA 22.01.2023, EL TRABAJADOR DON FERNANDO GUTIÉRREZ ANDRADES, PRESTA SERVICIOS DESDE LAS 15:00 HORAS HASTA LAS 23:00 HORAS SEGÚN LIBRO DE NOVEDADES Y NO SE ENCUENTRA REGISTRADO EN EL LIBRO DE ASISTENCIA. \* DÍAS 22.01.2023 Y 29.01.2033, EL TRABAJADOR DON MIGUEL LEMU ALVARADO, PRESTA SERVICIOS DESDE LAS 07:00 HORAS HASTA LAS 15:00 HORAS SEGÚN LIBRO DE NOVEDADES Y NO SE ENCUENTRA REGISTRADO EN EL LIBRO DE ASISTENCIA. \* DÍA 31.01.2023, EL TRABAJADOR DON MIGUEL LEMU ALVARADO COMENZÓ LA JORNADA DE TRABAJO A LAS 21:00 HORAS CONFORME LO CONSIGNADO EN EL LIBRO DE NOVEDADES, EN TANTO QUE EN EL REGISTRO DE ASISTENCIA SE REGISTRA COMO HORA DE INGRESO LABORAL A LAS 23:00 HORAS. \* DÍA 06.02.2023, TRABAJADOR CHRISTIAN WINKLER ROSAS, LABORA EN TURNO DESDE LAS 15:00 HORAS HASTA LAS 23:00 HORAS SEGÚN LO CONSIGNADO EN LIBRO DE NOVEDADES DE LA INSTALACIÓN, LO QUE NO SE ENCUENTRA REGISTRADO EN EL LIBRO DE ASISTENCIA. \* DÍA 07.02.2023, TRABAJADOR CHRISTIAN WINKLER ROSAS, LABORA EN TURNO DESDE LAS 15:00 HORAS HASTA LAS 23:00 HORAS SEGÚN LO CONSIGNADO EN LIBRO DE NOVEDADES DE LA INSTALACIÓN, LO QUE NO SE ENCUENTRA REGISTRADO EN EL LIBRO DE ASISTENCIA. \* DÍA 08.02.2023, TRABAJADOR MIGUEL LEMU ALVARADO, LABORA EN TURNO



DESDE LAS 15:00 HORAS HASTA LAS 23:00 HORAS SEGÚN LO CONSIGNADO EN LIBRO DE NOVEDADES DE LA INSTALACIÓN, LO QUE NO SE ENCUENTRA REGISTRADO EN EL LIBRO DE ASISTENCIA. \* DÍA 09.02.2023, TRABAJADOR MIGUEL LEMU ALVARADO, LABORA EN TURNO DESDE LAS 15:00 HORAS HASTA LAS 23:00 HORAS SEGÚN LO CONSIGNADO EN LIBRO DE NOVEDADES DE LA INSTALACIÓN, LO QUE NO SE ENCUENTRA REGISTRADO EN EL LIBRO DE ASISTENCIA. \* DÍA 14.02.2023, TRABAJADOR CHRISTIAN WINKLER ROSAS, LABORA EN TURNO DESDE LAS 15:00 HORAS HASTA LAS 23:00 HORAS SEGÚN LO CONSIGNADO EN LIBRO DE NOVEDADES DE LA INSTALACIÓN, LO QUE NO SE ENCUENTRA REGISTRADO EN EL LIBRO DE ASISTENCIA ...).”, hecho que constituye infracción a lo dispuesto en el artículo 33 del Código del Trabajo y artículo 20 del Reglamento N° 969 de 1933, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.

A su turno la multa N°4544/2023/21-3, fue cursada por “NO OTORGAR AL MENOS DOS DE LOS DÍAS DE DESCANSO EN EL RESPECTIVO MES CALENDARIO EN DÍA DOMINGO, HABIÉNDOSE CONSTATADO QUE LA EMPRESA DESARROLLA ACTIVIDADES COMPRENDIDAS EN EL N°2 DEL ARTÍCULO 38 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, RESPECTO DE LOS TRABAJADORES QUE SE INDICAN Y PERÍODOS QUE SE SEÑALAN: \* TRABAJADOR DON MIGUEL LEMU ALVARADO, MES DE ENERO DE 2023 (LABORÓ LOS DÍAS DOMINGO 08, 15, 22 Y 29). \* TRABAJADOR DON CHRISTIAN WINKLER ROSAS, MES DE SEPTIEMBRE DE 2022 (LABORÓ LOS DÍAS DOMINGO 04, 11 Y 25), MES DE OCTUBRE DE 2022 (LABORÓ LOS DÍAS DOMINGO 02, 09, 16, 23 Y 30), MES DE NOVIEMBRE DE 2022 (LABORÓ LOS DÍAS DOMINGO 06, 20 Y 27), MES DE DICIEMBRE DE 2022 (LABORÓ LOS DÍAS DOMINGO 04, 11, 18 Y 25), ENERO DE 2023 (LABORÓ LOS DÍAS DOMINGO 01, 15, 22 Y 29), FEBRERO DE 2023 (LABORÓ LOS DÍAS DOMINGO 05, 12 Y 19). \* TRABAJADOR DON RICARDO URIBE SOTO, MES DE SEPTIEMBRE DE 2022 (LABORÓ LOS DÍAS DOMINGO 04, 11, 18 Y 25), MES DE NOVIEMBRE DE 2022 (LABORÓ LOS DÍAS DOMINGO 06, 13 Y 20), MES DE DICIEMBRE DE 2022 (LABORÓ LOS DÍAS DOMINGO 04, 11, 18 Y 25), MES DE





ENERO DE 2023 (LABORÓ LOS DÍAS DOMINGO 01, 08, 15 Y 29), FEBRERO DE 2023 (LABORÓ LOS DÍAS DOMINGO 05, 12 Y 19). \* TRABAJADOR DON FERNANDO GUTIÉRREZ ANDRADES, MES DE DICIEMBRE DE 2022 (LABORÓ LOS DÍAS DOMINGO 04, 18 Y 25), MES DE ENERO DE 2023 (LABORÓ LOS DÍAS DOMINGO 01, 08, 15, 22 Y 29). CONSTATADO TANTO EN LIBRO DE ASISTENCIA COMO EN LIBRO DE NOVEDADES DE LA INSTALACIÓN.”, hecho que constituye infracción a lo dispuesto en el artículo 38 inciso 4º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.

Y la multa N°4544/2023/21-4, fue cursada por “NO OTORGAR UN DÍA DE DESCANSO SEMANAL EN COMPENSACIÓN POR LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN DÍAS DOMINGO RESPECTO DE LOS TRABAJADORES QUE SE INDIVIDUALIZAN Y PERÍODOS SIGUIENTES: \* TRABAJADOR DON MIGUEL LEMU ALVARADO, QUIEN LABORÓ DE MANERA CONTINUA DESDE EL 18.12.2022 HASTA EL 24.12.2022 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS), DESDE EL 26.12.2022 HASTA EL 01.01.2023 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS), DESDE EL 11.01.2023 HASTA EL 17.01.2023 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS), DESDE EL 19.01.2023 HASTA EL 25.01.2023 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS), DESDE EL 27.01.2023 HASTA EL 02.02.203 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS), DESDE EL 04.02.2023 HASTA EL 10.02.2023 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS), DESDE EL 12.02.2023 HASTA EL 18.02.2023 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS). \* TRABAJADOR DON CHRISTIAN WINKLER ROSAS, QUIEN LABORÓ DE MANERA CONTINUA DESDE EL 03.09.2022 HASTA EL 09.09.2022 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS), DESDE EL 19.09.2022 HASTA EL 25.09.2022 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS), DESDE EL 27.09.2022 HASTA EL 03.10.2022 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS), DESDE EL 13.10.2022 HASTA EL 19.10.2022 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS), DESDE EL 21.10.2022 HASTA EL 27.10.2022 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS), DESDE EL 29.10.2022 HASTA EL 04.11.2022 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS), DESDE EL 06.11.2022 HASTA EL 12.11.2022 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS), DESDE EL 22.11.2022 HASTA EL 28.11.2022 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS), DESDE EL 30.11.2022 HASTA EL 06.12.2022 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS), DESDE EL 08.12.2022 HASTA EL 14.12.2022 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS), DESDE EL 16.12.2022 HASTA EL 22.12.2022 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS),



DESDE EL 24.12.2022 HASTA EL 30.12.2022 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS),  
DESDE EL 01.01.2023 HASTA EL 07.01.2023 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS),  
DESDE EL 09.01.2023 HASTA EL 15.01.2023 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS),  
DESDE EL 25.01.2023 HASTA EL 31.01.2023 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS),  
DESDE EL 02.02.2023 HASTA EL 08.02.2023 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS),  
DESDE EL 10.02.2023 HASTA EL 16.02.2023 (AMBOS DÍAS INCLUIDOS) (...).”,  
hecho que constituye infracción a lo dispuesto en el artículo 38 inciso 3º, en  
relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.

La resolución Exenta N°1003-6859/2023, que se recurre y la cual resolvió la reconsideración, expresa que: “En primer lugar, necesario es señalar que la totalidad de las infracciones fueron constatadas de la comparación del registro de asistencia con el libro de novedades que refleja la realidad de la faena. En este orden de ideas, es la propia empresa en su carta de descargos la que compromete que a contar del mes de marzo se llevarán de forma concordantes los turnos del libro de novedades con registrado en Registro de asistencia. Sin embargo, solamente acompaña copia de un día (9 de marzo) de este libro de novedades. Así las cosas, si bien en apariencia el registro de asistencia del mes de marzo adjuntado no visualiza errores, lo cierto es que durante la fiscalización estos registros de asistencia también aparentaban cumplimiento de la ley, sin embargo, de la revisión del libro de novedades se pudo constatar que la actividad plasmada en el libro de asistencia no reflejaba la realidad y con ello las infracciones detectadas que por cierto no han sido desconocidas por el recurrente. Así las cosas y por las consideraciones precedentes, es que resulta imposible atender únicamente al registro de asistencia de marzo para entender por cumplidas las infracciones, toda vez que, a la luz del contexto de la fiscalización, el cumplimiento acreditado no resulta fehaciente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 511 del Código del Trabajo. A mayor abundamiento y respecto a la multa N°1, empresa refiere que procurará cubrir turnos faltantes en caso de vacaciones con trabajadores de otras faenas, lo cual en forma alguna implica cumplimiento, toda vez que no implica acreditar corrección respecto a la infracción constatada, esto es exceder de 2 horas extras por día. Es más, aun si pudiésemos entender



que existe intensión de cumplimiento, empresa tampoco acredita que puso en marcha la medida que ella misma refiere en su carta de descargos, pues de los cuatro registros de asistencia que se acompañan, es posible observar que el trabajador Winkler hizo uso de vacaciones durante el mes de marzo sin evidenciar la recurrente la contratación de un reemplazo o traslado de faena como lo compromete. En cuanto a la segunda de las multas, como ya se dijo, es la propia empresa la que indica que se llevará el registro de asistencia de forma concordante con el libro de novedades sin acreditar ello. Adicionalmente, es posible señalar que la tabla mensual de turnos acompañada o malla de turnos no se encuentra firmada por los trabajadores, razón por la cual no es posible otorgar valor probatorio al referido documento, desde el momento que se trata solamente de una hoja en la que se indica el calendario y los nombres de los trabajadores, sin dar cuenta de la recepción de la misma por los involucrados. Así también, respecto de la tercera y cuarta multas y al igual que respecto de la primera, no es posible entender que el cumplimiento de las disposiciones que se estimaron infringidas si no se exhibe el registro que refleja la realidad de la faena, tal como se observó durante la fiscalización. Así, empresa no acredita de una forma fehaciente que durante el mes de marzo (mes en que inicia el cumplimiento) que ahora sí se otorgaron al menos dos domingos de descanso durante el mes y que se otorga un día de descanso semanal en compensación a las actividades desarrolladas durante día domingo. Finalmente, Se reitera que la excepcionalidad en el requerimiento del libro de novedades para acreditar el cumplimiento íntegro y fehaciente radica en el contexto de la fiscalización, en la cual se constataron las infracciones no desconocidas por la empresa en contraste del libro de novedades y el registro de asistencia, requiriéndose entonces de ambos documentos para verificar el cumplimiento que se alega, lo cual en la especie no ocurrió, debiendo en consecuencia confirmarse las cuatro infracciones. Dado que con la documentación acompañada no se logró acreditar la existencia de error de hecho al imponerse las multas ni tampoco el cumplimiento íntegro y fehaciente de las disposiciones que se estimaron infringidas como lo exige el artículo 511 del Código del Trabajo.”



Es este el estado general de la causa, y en este sentido y a riesgo de sonar reiterativo debemos necesariamente una vez más destacar lo que señala el artículo 512 N°2, que dispone que: “2. Rebajando la multa, cuando se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento, a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción.” De esta forma la disposición fundante y reguladora de la reconsideración administrativa es clara en señalar que para que el Inspector del Trabajo actuante de lugar y pueda rebajar el monto de una multa se debe acreditar por parte del empleador FEHACIENTEMENTE el CUMPLIMIENTO INTEGRO de la norma legal infringida, así de esta manera la única forma de demostrar de forma fehaciente dicho cumplimiento es con el registro de asistencia inmediatamente anterior al periodo revisado y por algún lapso de tiempo importante el que demuestre la corrección y el cambio de actitud del empleador, y no tan solo con un mes a al azar elegido por el mismo, como ocurre en el caso de marras. Fehaciente se define como “que prueba o da fe de algo de forma indudable.”, e íntegro se define como “que está completo o tiene todas sus partes”, así las cosas claramente en sede de reconsideración administrativa y con la documentación acompañada a su recurso administrativo no da prueba o fe de forma indudable que el empleador ha otorgado lo descanso compensatorio en la forma que exige la norma por lo tanto no da fe de haber dado cumplimiento íntegro de la norma legal infringida.

Este mismo tribunal en sentencia de causa I-50-2019 seguida entre las mismas partes señaló en su considerando quinto “Que el artículo 511 N°2 del Código del Trabajo exige que para proceder a la rebaja de la multa que se acredita ante el Inspector Provincial del Trabajo el íntegro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivo la sanción, acreditación que debe ser, según lo establece expresamente la norma de manera fehaciente, esto es, sin que exista duda alguna respecto de ello...” Además de todo lo anterior, el empleador reclamante en el texto de su reclamación judicial ignora absolutamente el vocablo fehaciente, forma en la que debe acreditar el cumplimiento íntegro alegado. La norma del artículo 511 del Código del Trabajo dispone que “Facúltase al Director del Trabajo, en los casos en que el afectado no hubiere recurrido de conformidad al artículo 503 y no hubiere solicitado la



sustitución del artículo 506 ter de este Código, para reconsiderar las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia en la forma siguiente: 2. Rebajando la multa, cuando se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento, a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción. Si dentro de los quince días siguientes de notificada la multa, el empleador corrigiere la infracción, el monto de la multa se rebajará, a lo menos, en un cincuenta por ciento. Tratándose de la micro y pequeña empresa, la multa se rebajará, a lo menos, en un ochenta por ciento.”

En este estado de cosas, y de la regulación legal es que el Inspector del Trabajo de Osorno al resolver la reconsideración planteada mediante la resolución Exenta N°1003- 6859/2023 que se reclama en estos autos ha obrado correctamente y ajustado a derecho, ya que ha entendido que con la documentación y alegaciones vertidas en la reconsideración administrativa no se ha acreditado por parte del empleador la corrección íntegra de la norma legal infringida y ha confirmado las multas impuestas.

Lo que pretende el empleador reclamante con su libelo, es intentar que el tribunal acceda a una rebaja que no procede en los términos regulados por la norma, o que se acceda a dejar sin efecto las multas cuando en sede administrativa no fue solicitado. Efectivamente, y como señala el empleador, la potestad o facultad de sancionar, y más aún la de reconsiderar las multas impuestas, es una facultad del Director del Trabajo que delega a los Inspectores del Trabajo y que en ese entendido es una potestad o poder reglado que tiene la administración y el cual se encuentra regulado en la Circular 4 de la Dirección del Trabajo de fecha 17 de enero de 2022.

Este instrumento dispone respecto de las reconsideraciones administrativas y las rebajas de las multas lo siguiente:

“1. Determinación de la rebaja a aplicar. Si el resolutor evalúa que la presentación cumple con los requisitos establecidos para su admisibilidad, se procederá a analizar los hechos y antecedentes aportados por el empleador en la solicitud o durante su tramitación, pronunciándose en la Resolución respecto de cada una de las sanciones por las que el Infractor ha solicitado Reconsideración Administrativa de Multa, conforme a alguna de las siguientes alternativas:



a) Se encuentra acreditada la corrección de la infracción (cuando la solicitud se funda en ello) y en la época o tiempo en que esto ocurrió conforme a los criterios generales y específicos señalados más adelante. El resultado será: REBAJAR LA CUANTÍA DE LA SANCIÓN APLICADA.

b) No se encuentra acreditada la corrección de la infracción o el error de hecho, según corresponda, de acuerdo con el mérito de la solicitud. El resultado será: CONFIRMAR LA SANCIÓN APLICADA. Lo mismo ocurrirá cuando el Infractor no admita, niegue, rechace o simplemente manifieste desacuerdo con la infracción que motivó la aplicación de la multa, sin acreditar la subsanación de la infracción pertinente o error de hecho.

c) Se encuentra acreditado el error de hecho (cuando el recurso se funda en ello), dejando constancia en forma breve y precisa del error incurrido. El resultado será. DEJAR SIN EFECTO LA SANCIÓN APLICADA, previa visación de la Oficina de Control y Gestión Multas, conforme las instrucciones impartidas en la Orden de Servicio N° 5 de fecha 6 de julio de 2016. Una vez dictada la Resolución que resuelve la reconsideración que deja sin efecto total o parcialmente la Resolución de Multa, como medida de gestión del error y capacitación por la vía de la retroalimentación, el Resolutor deberá remitir copia por correo electrónico al Inspector o Conciliador que cursó la sanción y a su jefe directo.

2. Plazo para resolver. El plazo para resolver las solicitudes de Reconsideración Administrativa de Multas es de 30 días hábiles administrativos, al tenor de lo dispuesto en los artículos 25 y 59 de la Ley 19.880, contados desde el ingreso de la solicitud en la Dirección del Trabajo. La Resolución que resuelve una solicitud de Reconsideración Administrativa de Multa debe ser notificada al Infractor dentro de los 5 días siguientes a aquél en que ha quedado totalmente tramitado el acto administrativo. Dentro de este mismo plazo deben efectuarse todos los registros correspondientes en el sistema informático. Para resolver la Reconsideración Administrativa de Multa el resolutor previa aprobación de la Jefatura de la Inspección o del Centro de Conciliación podrá requerir como diligencias o actuaciones excepcionales: informe complementario del Inspector o Conciliador actuante, pronunciamiento jurídico, nueva visita de fiscalización u otros trámites que se estimen pertinentes. La solicitud del recurrente deberá ser resuelta solo en



lo que haya sido solicitado expresamente, no extendiéndola a asuntos no referidos a la o las sanciones recurridas.

3. Criterios generales para resolver. Todas las Resoluciones de Multas por infracciones a la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en los lugares de trabajo, respecto de las cuales se acredita la subsanación de la infracción constatada, por regla general, son susceptibles de rebaja, excepto cuando por responsabilidad del empleador éstas hayan producido muerte del trabajador o se trate de un accidente clasificado como grave, en cuyos casos todas las sanciones asociadas a la comisión que investigó el accidente deben mantenerse. Por otra parte, ninguna sanción debe ser dejada sin efecto si no se acredita error de hecho, con excepción de las consideradas en la presente instrucción. En relación con el monto de la eventual rebaja de una multa, ésta dependerá del tiempo en que se haya producido la subsanación de cumplimiento que se acredita, el que debe configurarse sólo en el siguiente plazo:

- a) Desde la constatación de la infracción y hasta los primeros 15 días hábiles administrativos siguientes a la notificación de la Resolución de Multa;
- b) Dentro del período comprendido entre los días 16 y 30 días hábiles administrativos posteriores a la notificación de la Resolución de Multa.

4. Pauta general de rebaja. Una vez determinado el criterio general para resolver la Reconsideración Administrativa de Multa, corresponde aplicar la Pauta General de Rebaja que se indica a continuación PAUTA GENERAL DE REBAJA TIEMPO DE CORRECCIÓN DE INFRACCIÓN SANCIONADA PORCENTAJE DE REBAJA DE LA MULTA EMPRESA MICRO Y PEQUEÑAS hasta 49 trabajadores EMPRESA MEDIANAS Y GRANDES 50 o más trabajadores.

- a) Desde la constatación de la infracción y hasta los 15 días hábiles de notificada la multa. 80% (Queda firme un 20%) 50% (Queda firme un 50%)
- b) Desde el día 16 hasta los 30 días hábiles de notificada la multa. 60% (Queda firme un 40%) 40% (Queda firme un 60%)

Así las cosas, como podrá apreciar, el Inspector Provincial del Trabajo ha obrado dentro de sus competencias y concordancia con la regulación legal, según lo mandata la ley y las propias instrucciones internas del servicio, no existiendo



vicio alguno en la resolución Exenta N°1003-6859/2023 que se recurre en estos autos y respecto de las multas 4544/2023/21-1-2-3-4.

Lo cierto es que el libro de novedades, en la forma que se prestan los servicios y que se desarrolla las actividades de la empresa reclamante y de los trabajadores fiscalizados tiene plena validez y cobra tiene un carácter sumamente relevante a la hora de comparar y de verificar la asistencia, ya que se avizora como una especie de doble registro o de un registro de asistencia paralelo que contiene información diversa a la consignada en los registros de asistencia formales. Así las cosas, los libros de novedades o las bitácoras de los guardias, se encuentran estrechamente relacionadas con la asistencia, toda vez que son estos documentos que conforme al principio de primacía de la realidad, sirven para cotejar lo plasmado en el registro de asistencia. Así lo ha sostenido el tribunal en causa Rol I-57-2020 que ha resuelto en el párrafo segundo del considerando quinto de dicha sentencia lo siguiente: “QUINTO ... Además, ha de tenerse en consideración que atendida la materia reclamada por el trabajador que solicitó la fiscalización, referida al no cumplimiento de la jornada de trabajo, alegando que el libro de asistencia de la reclamante no reflejaría la jornada real trabajada por los guardias, el denominado libro de novedades requerido cobra mucha relevancia para el buen éxito de la fiscalización que culminó con la sanción que se reclama. La justificación dada por la demandante no es creíble ni suficiente a la luz de los antecedentes expuestos.” Esta sentencia confirmada por la I. Corte de Apelaciones de Valdivia en causa rol 63- 2021, que señala: “TERCERO: La recurrente estima que han sido conjuntamente vulnerados los artículos 33 y 445 del Código del Trabajo y 144 del Código de Procedimiento Civil. □ Expone que la obligación establecida en el artículo 33 se cumple al llevar el libro de asistencia, sin embargo le ha sido exigido adicionalmente un libro distinto. Estima que tal exigencia excede lo referido en la norma en cuestión. □ Como se ha señalado, en el considerando quinto párrafo segundo la jueza se hace cargo de la pertinencia de dichas exigencias, en el contexto de una fiscalización, no de una obligación general como la referida en la norma citada. Para ello debe tenerse en consideración no solo las obligaciones legales del empleador sino también las facultades fiscalizadoras, y en este caso la jueza pondera ambas situaciones. No





se advierte la vulneración de la norma citada, sino la aplicación de aquella que establecen las facultades de fiscalización, conforme lo referido en el artículo 31 del DFL 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por lo que no podrá prosperar la nulidad por esta vía.”

Por lo tanto, es de toda lógica que si se tuvo en consideración dicho documento para imponer las multas se deba acompañar igualmente dicho documento para reflejar el cumplimiento íntegro de la norma infringida. Las meras declaraciones de buenas intenciones por parte del empleador sancionado no pueden ser consideradas como corrección de una norma sustantiva que se ha constatado que se ha sido vulnerada y que el propio empleador reconoce dicha infracción.

#### ALEGACIONES GENERALES RESPECTO DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD Y QUANTUM DE LA MULTA Y FALTA DE CALIFICACIÓN O FUNDAMENTACIÓN O MOTIVACIÓN DE LAS SANCIONES ALEGADO POR LA CONTRAPARTE

Es necesario establecer que esta alegación de proporcionalidad no se condice con la acción del artículo 512 del Código del Trabajo, al no ser de aquellas materias o situaciones que le está permitido al Inspector del Trabajo pronunciarse en sede de reconsideración.

Cabe señalar, además, que las multas impuestas por la Inspección del Trabajo, se cursan en virtud de lo que mandata y dispone el Tipificador Infraccional, el cual tiene en cuenta tanto los criterios legales de imposición de multas e infracciones a las disposiciones legales, y el tamaño de la empresa. Por lo tanto, dicha alegación igualmente debe ser desestimada de plano, más aún cuando en la propia notificación de inicio de fiscalización se explicita claramente la forma de calcula de las multas y en el informe de exposición queda claramente establecido los criterios y fundamentos de la ponderación para llegar al monto final de la multa, todo esto tenido en cuenta en el nuevo procedimiento de fiscalización. Incluso en el informe de exposición se expresa mediante un cuadro similar a los que se señalan en la notificación de inicio de procedimiento de fiscalización, el cómo se llegó al monto final de la multa.



Ahora bien, como alegaciones y defensas generales de esta parte y en cuanto a las alegaciones efectuadas por la reclamante en su texto de reclamación cabe señalar en primer término, hay tener presente lo que disponen los artículos 505-A, 506 y 506 quater del Código del Trabajo, los que con una interpretación de conjunto y sistemática queda claramente en evidencia los montos de las multas impuestas por la Dirección del Trabajo se encuentran absoluta y completamente ajustado a derecho.

Así, es necesario señalar que, en el caso de marras las sanciones fueron cursadas en el transcurso de un procedimiento de fiscalización, el que se encuentra reglado y regulado expresamente tanto en Resolución Exenta N°1241 de fecha 28 de septiembre de 2021 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la cual establece en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 505 A, y en el propio Manual de Procedimiento de Fiscalización 3.0 de octubre de 2021. Así las cosas, en el procedimiento de fiscalización en comento se constataron hechos los cuales fueron subsumidos en la norma jurídica que se indica y señala como norma legal infringida. De esta forma se da plena, total y absoluta aplicación a los principios informadores del procedimiento de fiscalización que se encuentran regulado tanto en Código del Trabajo en su artículo 505 A, como en la ley 19.880 de Bases de Procedimiento Administrativo, siendo un procedimiento imparcial, legalizado y constitucional, el cual le da la palabra y cumple cabalmente el principio de bilateralidad en todas sus fases, y las que se encuentran a disposición del empleador y respetan plenamente el principio de transparencia.

Ahora bien, en lo que dice relación con la determinación del monto de las multas, y en aplicación de lo señalado en el artículo 506 y sobre todo en su concreción del artículo 506 quater del Código del Trabajo, el Manual de Fiscalización y el Tipificador Infraccional se expresan latamente, dejando claramente establecido la forma de determinar el monto de una multa, la cual se deja igualmente establecido en respectivo informe de exposición: Cita el Manual de Fiscalización, en sus páginas 40 y siguientes, en cuanto a la definición de los criterios para determinar la gravedad de una infracción. A su turno, el Tipificador Infraccional y respecto de los hechos infraccionales constatados en este caso y sancionado a través de la resolución de multa que se reclama, da concreción



expresando el monto de la multa impuesta según los criterios antes reseñados, que de hecho en el caso de marras se expresan en el acápite “Conclusiones” del Informe de Exposición y además se expresan latamente igualmente en el texto de las multas. Así las cosas, la multa impuesta y el texto de esta propiamente tal no impiden en ningún caso el ejercicio del derecho a defensa de la parte reclamante.

#### EN CUANTO A LA ALEGACIÓN SUBSIDIARIA GENERAL DE REBAJA.

Ahora bien, en cuanto a las alegaciones subsidiarias de la reclamante en cuanto a la solicitud de rebaja y en atención a lo señalado con anterioridad, señala que se hace necesario explicitar lo que disponen tanto el artículo 503 y 511 del Código del Trabajo, los que cita junto al artículo 506 del mismo cuerpo legal.

Así las cosas, la hipótesis del N°2 del artículo 511 del Código del Trabajo expresa que cuando se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento al Director del Trabajo el cumplimiento de las normas que motivaron la sanción se podrá rebajar el monto de la multa. Operando y existiendo de esta forma, según lo establecido en la normativa expresado un procedimiento y norma especial para solicitar la rebaja de la multa el cumplimiento íntegro de la norma. En este sentido, la regulación del artículo 511 del Código del Trabajo, viene en establecer un “procedimiento natural” y una especie de “juez natural” respecto a las reconsideraciones de multa. De esta forma, el Juzgado de Letras del Trabajo, no se encuentra facultado para poder rebajar el monto de la multa en los términos planteados por el reclamante, toda vez que la vía idónea y principal es la establecida en el artículo 511 del Código del Trabajo, etapa la cual goza incluso de un plazo mayor para su interposición que la presente vía y en la que el Director del Trabajo podía analizar la documentación y pronunciarse respecto de la rebaja solicitada. Se solicita su rechazo, toda vez que la reclamante no ha acreditado haber corregido las normas infringidas, pues a su juicio no ha cometido ninguna de las infracciones y además tampoco es efectivo la existencia de una cuantía desproporcionada de las multas aplicadas, pues la cuantía de las infracciones en cuestión, se aplican en relación a lo que permite el artículo 506 del Código del Trabajo, según la calificación establecida en el artículo 505 bis del Código del Ramo, es decir, el monto de la multa no sólo depende del número de trabajadores



de una empresa, que en este caso, se trata de una gran empresa, sino también de la gravedad de los hechos infraccionales, siendo calificadas las infracciones por el Código tipificador que establece las pautas de imposición de multas por los fiscalizadores, obligatorio para los fiscalizadores, como graves y gravísimas, encontrándose las multas aplicadas plenamente ajustadas en su monto a lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo, no constituyendo la imposición de las referidas multas, un ejercicio arbitrario por parte del órgano estatal, no existiendo por ende, un ejercicio abusivo del ius puniendi estatal. A mayor abundamiento, no resulta procedente rebajar el monto de la multa en virtud de jurisprudencia vigente.

#### EN CUANTO A LA PETICIÓN DE CONDENA EN COSTAS EFECTUADA POR LA CONTRARIA

Solicita desde ya al tribunal, que sin perjuicio del resultado de la acción no se acceda a ella por existir absoluto motivo plausible para litigar por esta parte. Encontrándose además obligada a la realización de la correspondiente defensa en virtud de las obligaciones que le impone no solamente el DFL N°2 del año 1967 (Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo) sino también en virtud de Orden de Servicio N° 7 de 22.11.2017, la que instruye en la materia respecto a la imposibilidad de llegar a acuerdos en causas relativas a reclamaciones judiciales de multas administrativas, ello acorde con el Dictamen de la Contraloría General de La república 34400 de 27/05/2011.

Por lo tanto, según lo expresado en forma previa, cabe señalar que el empleador con las alegaciones realizadas en su escrito de reclamación, no logra acreditar la existencia de un error de hecho, ni corrección integral de la norma infringida, ni mucho menos desvirtuar la presunción legal de veracidad contemplada en el artículo 23 del D.F.L N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, así como tampoco la falta de fundamentación de las resoluciones de multa impugnadas.

#### III. CONCLUSIONES.



A modo de conclusión, cabe destacar que, conforme a lo expresado en el texto de esta contestación, es posible deducir que la solicitud de reconsideración presentada por la parte demandante junto con los antecedentes acompañados a su reconsideración, no logran acreditar el cumplimiento íntegro y fehaciente de las infracciones constatadas, ni el error de hecho en la aplicación de la multa N°4544/2023/21-1-2-3-4, en sede administrativa, que ameriten rebajar las multas cursadas o dejarlas sin efecto. Lo cual no deja más que en evidencia que la decisión adoptada por el Servicio a través de la Resolución Exenta N°1003-6859/2023 de fecha 25 de mayo de 2023, es fundada y legal. En consecuencia, en atención a que la autoridad administrativa competente ha resuelto de conformidad a los límites que la propia ley le ha impuesto, se desprende que la Resolución reclamada, esta es, la Resolución Exenta N°1003-6859/2023 ya indicada, fue dictada según la legalidad vigente y no procede reclamo en su contra, debiendo rechazarse la demanda en todas sus partes con costas, ya que el empleador pretende con los mismos antecedentes ya revisados en la etapa administrativa, que se acceda a dejar sin efecto o bien a una rebaja, sin aportar nuevos antecedentes y sin indicar que el Inspector Provincial del Trabajo de Osorno haya errado en la calificación de los antecedentes tenidos a la vista.

POR TANTO, en virtud de lo expuesto, SOLICITA tener por evacuado el traslado y contestado el reclamo de autos, disponiendo en definitiva el rechazo en todas sus partes del reclamo interpuesto por la demandante en contra de la Resolución Exenta N°1003-6859/2023 de fecha 25 de mayo de 2023 dictada por el Inspector Provincial del Trabajo de Osorno, con costas.

**TERCERO:** Hechos no controvertidos y hechos a probar. Las partes en audiencia preparatoria establecieron como hechos pacíficos los siguientes:

1. Que la demandada se trata de una mediana empresa.
2. Que por resolución de multa 4544/2023/21 1-2-3-4 de fecha 03 de marzo de 2023 se impone a la reclamante cuatro multas por 40 U.T.M. cada una, por los hechos y las normas que en dicha resolución se indican, las que para efectos prácticos se dan por reproducidas.



3. Que con fecha 05 de abril de 2023 la reclamante deduce recurso de reconsideración administrativa respecto de la resolución indicada en el punto anterior.

4. Que mediante resolución exenta 1003-6853/2023 de fecha 25 de mayo del 2023 se confirmó las cuatro multas impuestas a la reclamante por los fundamentos de hecho y de derecho que en dicha resolución se indica, la que para efectos prácticos se da por reproducida.

El tribunal fijó los siguientes hechos a probar: La efectividad de que el actor acreditó en sede administrativa la existencia de error de hecho o la corrección de la infracción con respecto a cada una de las multas impuestas en la resolución primitiva.

**CUARTO:** Prueba de la reclamante. La parte reclamante en audiencia de juicio rindió en forma legal la siguiente prueba:

**I.- DOCUMENTAL:**

1. Resolución de Multa N°4544/23/21 de fecha 3 de marzo del año 2023.
2. Reconsideración de Multa ante el Inspector del Trabajo de Osorno con fecha 3 de abril del año 2023.
3. Comprobante de envío de Reconsideración ante la Dirección del Trabajo con fecha 5 de abril del año 2023.
4. Resolución Exenta N°1003-6859/2023 notificada el día 25 de mayo del año 2023.
5. Notificación vía e-mail de la Resolución Exenta N°1003-6859/2023 del día 25 de mayo del año 2023.
6. Tabla de Turnos Mensual de Mes de marzo de 2023 del trabajador Miguel Ángel Lumu Alvarado, Ricardo Uribe Soto, Fernando Gutiérrez Andrades y Christian Winkler Rosas.
7. Fotocopia de un extracto del Libro de Novedades de la Instalación donde se deja constancia del Turno 1 del 9 de marzo de 2023 de Miguel Ángel Lemu Alvarado.



8. Fotocopia de un extracto del Registro de Asistencia con fecha 9 de marzo de 2023 en donde se deja constancia del Turno 1 de Miguel Ángel Lemu Alvarado.
9. Fotocopia de un extracto del Libro de Novedades de la Instalación donde se deja constancia del Turno 3 del 9 de marzo de 2023 de Ricardo Uribe Soto.
10. Fotocopia de un extracto del Registro de Asistencia con fecha 9 de marzo de 2023 en donde se deja constancia del Turno 3 de Ricardo Uribe Soto.
11. Fotocopia de un extracto del Libro de Novedades de la Instalación donde se deja constancia del Turno 3 del 9 de marzo de 2023, Fernando Gutiérrez Andrades.
12. Fotocopia de un extracto del Registro de Asistencia con fecha 9 de marzo de 2023 en donde se deja constancia del Turno 3 Fernando Gutiérrez Andrades.
13. Fotocopia de un extracto del Libro de Novedades de la Instalación donde se deja constancia del Turno 3 del 9 de marzo de 2023, de Christian Winkler Rosas.
14. Fotocopia de un extracto del Registro de Asistencia con fecha 9 de marzo de 2023 en donde se deja constancia del Turno 3, de Christian Winkler Rosas.

## **II.- TESTIMONIAL:**

1. Don Luis Alberto Gómez Cárdenas, cédula de identidad 9.276.420-6, (minuto 02:50).
2. Don Armando Teodoro Burgos Villarroel, cédula de identidad 11.923.902-8, (minuto 20:43).
3. Don Gustavo Adolfo Harcha Andrade, cédula de identidad 10.068.609-0, (minuto 32:30).

**QUINTO:** Prueba de la reclamada. La parte reclamada en audiencia de juicio rindió en forma legal la siguiente prueba documental:

1. Caratula de Informe de Fiscalización 1003.2023.67 (folio 41 página 1)
2. Informe de Exposición 1003.2023.67 (folio 41 página 9 y siguientes)
3. No lo acompaña.
4. Activación Fiscalización 1003.2023.67 (folio 41 página 23)
5. Correo electrónico denuncia (Folio 41 página 25)
6. No lo acompaña.



7. Antecedentes verificados en la fiscalización 1003.2023.67.
8. Correo electrónico.
9. Malla de turnos extra Christian Winkler Febrero 2023 (folio 42)
10. Malla de turnos extra Miguel Lemu Febrero 2023 (folio 43)
11. Copia Libro de Novedades.
12. Registro de asistencia Miguel Lemu Diciembre de 2022 a Febrero de 2023.
13. Registro de asistencia Christian Winkler Septiembre de 2022 a Febrero de 2023.
14. Registro de asistencia Ricardo Uribe Septiembre de 2022 a Febrero de 2023
15. Registro de asistencia Fernando Gutiérrez Septiembre de 2022 a Febrero de 2023
16. No lo acompaña.
17. No lo acompaña.
18. Reconsideración administrativa y documentos acompañados (folio 44 página 33 y folio 45)
19. Resolución Exenta 1003-6859/2023 20. No lo acompaña.

**SEXTO:** Normativa aplicable. Que, una vez que la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno aplicó multa administrativa, por haber incurrido en las infracciones supuestamente constatadas por el fiscalizador, a la empresa reclamante se le abrieron dos vías para impugnar dicha resolución; la primera, en sede administrativa, y ante el superior jerárquico el Director del Trabajo y, la segunda, la sede jurisdiccional, en virtud de lo dispuesto en el artículo 503 del Código del Trabajo.

En la especie, la empresa reclamante optó por solicitar la reconsideración de las multas administrativamente, reconsideración que confirmó las 4 multas cursadas.

Que, en virtud de lo dicho y tal como lo manifiesta la reclamada en su contestación, en la especie, de lo que se reclama en esta oportunidad es de la resolución que pronunció el Inspector Provincial del Trabajo de Osorno, por orden del director, esto es, de la reconsideración de la multa y no de la resolución de multa originalmente cursada atendido que dicho derecho precluyó.





Que, así las cosas y atendido lo dispuesto en los artículos 511 y 512 del Código del Trabajo, de lo que se reclama es de la facultad conferida al Director del Trabajo (que en este caso ha sido delegada a la Inspección Provincial) de rebajar o dejar sin efecto la multa impuesta.

Ahora, el artículo 511 del Código del Trabajo dispone que se faculta al Director del Trabajo “en los casos en que el afectado no hubiere recurrido de conformidad al artículo 503 y no hubiere solicitado la sustitución del artículo 506 ter de este Código, para reconsiderar las multas administrativas impuestas ...”, cumpliendo el reclamante con alguna de las dos circunstancias que se indican en el mismo artículo. Sólo en esos casos, el Director del Trabajo puede hacer efectiva la facultad señalada.

Que, finalmente, a fin de completar el cuadro, es el inciso 2º del artículo 512 el que permite reclamar de la resolución dictada por el Director del Trabajo, esto es, de la “reconsideración de la multa” y no de la multa misma que fuera aplicada en su origen por la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno, respecto de la cual no se dedujo reclamo ante sede judicial.

**SÉPTIMO:** Error de hecho. Tal consta del recurso de reconsideración interpuesto, lo solicitado en sede administrativa es solo la rebaja de las multas impuestas o su sustitución en conformidad al artículo 506 ter del Código del Trabajo, lo que implica un reconocimiento de las infracciones constatadas, y descarta de plano el error de hecho; por lo que no procede dejar sin efecto las multas impuestas. Tal consta en el informe de exposición, en la declaración de la empresa, existe un reconocimiento de las infracciones constatadas, limitándose a dar argumentos para justificarlas, lo que se condice con lo declarado por los propios testigos de la reclamante en estrados.

**OCTAVO:** Rebaja. Tal ha quedado establecido, y a fin de verificar la procedencia de la rebaja de las multas impuestas, es preciso verificar si el actor en sede administrativa y ante el inspector del trabajo actuante acreditó el cumplimiento íntegro y fehaciente de las normas infringidas, a fin de que aquel haga uso de la facultad que le confiere el artículo 511 N° 2 del Código del Trabajo, no siendo



procedente una rebaja prudencial por parte del tribunal fundada en el principio de proporcionalidad, en atención a la acción interpuesta (artículo 512), que limita las facultades del tribunal a verificar si la actuación del inspector del trabajo se ajusta a derecho, en orden a lo que dispone el artículo 511 del Código del Trabajo; para ello debió interponerse la acción del artículo 503 del código del ramo que otorga amplias facultades de revisión al tribunal.

En cuanto a la primera de las multas cursadas, y tal consta en el escrito de reconsideración, puntos 3 y 4, el reclamante luego de explicitar porque se produce el hecho infraccional se compromete a cubrir el turno faltante con guardias de otras instalaciones, haciendo los relevos cada dos horas, lo mismo en caso de vacaciones. Sin embargo, aquello es solo una manifestación de voluntad, y tal expresa el inspector al resolver, aquello no acredita el cumplimiento posterior de la norma infringida, esto es, no exceder de 2 horas extras por día, y aun si pudiésemos entender que existe intención de cumplimiento, la empresa tampoco acredita que puso en marcha la medida que ella misma refiere pues de los cuatro registros de asistencia que se acompañan, es posible observar que el trabajador Winkler hizo uso de vacaciones durante el mes de marzo sin evidenciar la recurrente la contratación de un reemplazo o traslado de faena como lo compromete.

En cuanto a la segunda multa el actor se compromete, tal da cuenta el punto 5 de su escrito de reconsideración, a que a contar del mes de marzo de 2023 llevará de forma concordante los turnos realizados diariamente por cada guardia de seguridad debiendo coincidir el turno realizado en el libro de novedades con lo anotado en el registro de asistencia, y además con la tabla de turnos mensual; y para ello acompaña la tabla de turnos del mes de marzo de 2023, fotocopia del registro de novedades de fecha 9 de marzo de 2023 y del registro de asistencia, respecto de los trabajadores afectados. Tal señala el inspector al resolver, es la propia empresa la que compromete que a contar del mes de marzo se llevarán de forma concordantes los turnos del libro de novedades con lo registrado en registro de asistencia, sin embargo, solamente acompaña copia de un día (9 de marzo) de este libro de novedades, lo que impide tener por acreditado el cumplimiento en la forma que exige el legislador, esto es,



que el cumplimiento sea íntegro y fehaciente, no basta con acompañar el registro de asistencia del mes de marzo, toda vez que si bien en él no se visualizan errores, lo cierto es que durante la fiscalización estos registros de asistencia también aparentaban cumplimiento de la ley, sin embargo, de la revisión del libro de novedades se pudo constatar que la actividad plasmada en el libro de asistencia no reflejaba la realidad.

Con respecto a la multa tres señala el actor en su escrito de reconsideración que se dispuso de antemano en la tabla de turnos mensual dos domingos al mes correspondientes a cada guardia, para evitar que suceda de nuevo lo reclamado. Y respecto de la multa cuatro que a contar del mes de marzo dispuso una reestructuración del sistema de turnos, adjuntando tabla, otorgando los días de descanso compensatorio. Tal resuelve el inspector del trabajo en la resolución recurrida, no es posible entender el cumplimiento de las disposiciones que se estimaron infringidas si no se exhibe el registro que refleja la realidad de la faena, tal como se observó durante la fiscalización (es decir el registro de novedades). Así, empresa no acredita de una forma fehaciente que durante el mes de marzo (mes en que inicia el cumplimiento) que ahora sí se otorgaron al menos dos domingos de descanso durante el mes y que se otorga un día de descanso semanal en compensación a las actividades desarrolladas durante día domingo.

Que así las cosas, no habiéndose acreditado en sede administrativa, con la documentación acompañada en esa instancia, el cumplimiento íntegro y fehaciente de las normas infringidas, el inspector al resolver se ha ajustado a derecho, siendo razonable la exigencia para ello del libro de novedades, y por lo demás en un periodo que permita verificar el efectivo cumplimiento, toda vez que tal señala la resolución recurrida es aquel y no el libro de asistencia el que refleja la realidad en que operaba la empresa, que por lo demás se reconoce, y es en aquella comparación de ambos que realiza el fiscalizador que se detectan las infracciones plasmadas en la resolución de multa primitiva, siendo además el propio reconsiderante quien se compromete a hacerlos coincidir. Que aquello además resulta totalmente coherente con el informe de exposición que consta en el expediente administrativo donde los propios trabajadores denuncian que realizan turnos y horas extraordinarias, los cuales por instrucciones de sus



superiores no pueden registrar en el libro de asistencia, pero que se pueden verificar del libro de novedades. Es por ello que nace la necesidad de revisión de dicho libro de novedades, el que nadie discute no es el registro oficial, pero en el caso concreto, es el que reflejaba la realidad de las cosas, y a través de él se constatan las infracciones detectadas.

**OCTAVO:** Restante prueba. Que la restante prueba rendida, debidamente detallada en la sentencia, e incorporada según consta en los registros de audio correspondientes, en nada altera las conclusiones a que ha arribado el tribunal, se trata de hechos no discutidos y por el tenor de la discusión, no se entra a su análisis pormenorizado, por resultar inoficioso.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 31, 33, 38, 446 y siguientes, y artículos 503, 511 y 512 del Código del Trabajo; artículo 23 del D.F.L. N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, SE DECLARA:

I.- Que se rechaza el reclamo interpuesto en contra de la Resolución Exenta N°1003-6859/2023 de fecha 25 de mayo del año 2023, en virtud de la cual se desestimó la solicitud de reconsideración de la multa administrativa N° N°4544/2023/21-1-2-3-4, confirmando las multas inicialmente impuestas.

II.- Que se condena en costas al reclamante, las que se regulan en \$200.000.

Anótese, regístrese y archívese oportunamente.

**RIT I-36-2023**

**RUC 23- 4-0490407-8**

**Proveyó don(a) MARIANGEL CABRERA RABIE, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno.**

En Osorno a diez de noviembre de dos mil veintitrés se notificó por el estado diario la resolución precedente.



