

Santiago, diecinueve de octubre de dos mil veintitrés.

Se complementa acta de audiencia de fecha 29 de septiembre de 2023, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

RIT I-375-2023

RUC 23- 4-0497845-4

m.e.a.p.

TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA

Santiago, a veintinueve de septiembre del año dos mil veintitrés.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece don Oscar Musalem Carrasco, abogado, en representación convencional de la empresa **SAMSONITE CHILE S.A.**, RUT 76.811.980-5, ambos con domicilio para estos efectos en Avenida Manquehue Norte 160, piso 12, Las Condes, interponiendo reclamo en contra de la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO ORIENTE**, representada por doña Gabriela Olave Rodríguez, ambos con domicilio para estos efectos en Avenida Vitacura 3900, comuna de Vitacura, ello respecto de la Resolución N° 319 que rechazó solicitud de reconsideración respecto de la multa impuesta en Resolución N° 1322/22/37. La multa fue impuesta por no otorgar feriado anual a uno de los trabajadores de la empresa, sin otorgar alternativas, cuestión que no sería efectiva toda vez que, si bien, el trabajador realizó una solicitud de feriado, que no se avenía con el procedimiento interno de la empresa, el caso es que ésta al rechazar la solicitud, si otorgó alternativas, informándole al trabajador de ellas, lo cual le fue expuesto en su oportunidad a la fiscalizadora y no fue tenido en consideración, sin que tampoco hubiera sido tenido en consideración al momento de resolver la solicitud de reconsideración. En este sentido, estima que debiese dejarse sin efecto la resolución por haberse incurrido en error de hecho en la imposición de la multa. Además señala que se infringen los principios de contradictoriedad e

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360
Fono 226755600/ Mail: jlabsantiago2@pjud.cl



imputabilidad de la conducta en la resolución recurrida y además, el monto afectaría la proporcionalidad dado la gravedad del incumplimiento. En este sentido entonces, sea dejada sin efecto la resolución recurrida, consecuentemente la multa de autos, o en su defecto, sea rebajada prudencialmente.

SEGUNDO: Que la reclamada contesta la demanda solicitando el rechazo de la misma, señalando que el procedimiento de fiscalización inició por denuncia del trabajador, llevándose a efecto la fiscalización el día 7 de diciembre del año 2022, instancia en la cual se verificó que se habían realizado dos solicitudes de feriado en el mes de septiembre del año 2022, por parte del trabajador, las que fueron rechazadas, o aparecían rechazadas en el sistema interno de tramitación de la empresa, ante la consulta del motivo del rechazo, se le informó a la fiscalizadora que no se tenía conocimiento del mismo. En cuanto a la solicitud de reconsideración, señala que la misma se rechazó por cuanto habría quedado claro que en la especie no se otorgó feriado al trabajador, sin otorgar ninguna alternativa y no se acreditó error de hecho, toda vez que se acompañaron correos electrónicos que datan de 29 y 30 de diciembre de 2022, mientras que la fiscalización es del 7 de diciembre de 2022 y la solicitud de feriado es de septiembre del año 2022 por lo tanto esos documentos no pueden dar lugar a un error de hecho. En cuanto a la rebaja, señala que no se habría acreditado cumplimiento posterior de la normativa infringida y en cuanto a los principios de imputabilidad, contradictoriedad y proporcionalidad, señala que éstos no dicen relación con los supuestos del artículo 511 del Código del Trabajo, por lo tanto no fueron tenidos en consideración.

TERCERO: Que en la presente audiencia única a continuación, se realizó el correspondiente llamado a conciliación, el cual no se produce, dado la naturaleza de la acción impetrada, fijándose como hecho controvertido el siguiente: Efectividad de haberse incurrido en error de hecho en la imposición

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360
Fono 226755600/ Mail: jlabsantiago2@pjud.cl



de la multa de autos, o bien, de haberse acreditado cumplimiento de la normativa, dentro de los plazos legales.

CUARTO: Que a continuación fueron incorporados los siguientes medios de prueba por la parte reclamante:

Documental:

1.- Contratos de trabajo entre la empresa reclamante y el trabajador Maikol Villamizar, de fecha 1 de febrero de 2018, 5 de marzo de 2018, y 3 de mayo de 2018.

2.- Set de comprobantes de feriado del trabajador de fechas 22 de junio de 2019, 16 de febrero de 2020, 13 de febrero de 2021, 27 de agosto de 2021, 27 de febrero de 2022 y 7 de julio de 2023.

3.- Set de correos electrónicos y cadenas de correos electrónicos que van entre el 23 de julio al 30 de julio de 2023 y el 29 de diciembre de 2022 y 4 de enero de 2023.

Testimonial:

Declararon como testigos de la parte demandante, luego de ser legalmente juramentadas:

1.- Gerardo Leiva Núñez.

2.- José Herrera González.

QUINTO: Que en la especie, la acción impetrada es un reclamo en contra de la Resolución administrativa, conforme lo dispone el artículo 512 del Código del Trabajo, toda vez que ante la imposición de la multa, la empresa tomó la opción de no reclamar de ella judicialmente, sino que solicitar la reconsideración administrativa, conforme al artículo 511 del Código del Trabajo, cuestión relevante por el artículo 511 del Código del Trabajo, lo que establece



es una facultad para el Director del Trabajo o para el funcionario en quien delega sus funciones, para dejar sin efecto multas o rebajar su montos en dos supuestos, que son precisos y determinados. Uno, dejar sin efecto la multa en caso de que haya un manifiesto error de hecho en su imposición o, dos, rebajar la multa en caso que se acredite cumplimiento de la normativa, dentro de los plazos que establece la misma norma legal. De esta manera, por un lado el Director del Trabajo no tiene la facultad legal de dejar sin efecto multas porque esté en desacuerdo con el criterio, general o jurídico o de proporcionalidad, que haya tenido en su momento el fiscalizador de la Inspección del trabajo. Tiene la facultad de dejar sin efecto la multa, solo por un manifiesto error de hecho. Por otra clase de razones, las multas pueden ser dejadas sin efecto, solo en sede judicial.

Por otro lado, esto implica a su vez que el presente juicio no es una reclamación de la multa, sino que una revisión respecto de la legalidad de lo obrado respecto de las facultades del artículo 511 del Código del Trabajo, eso es, la competencia que tiene este Tribunal en base al artículo 512 del mismo cuerpo legal y, además, este procedimiento no es una reiteración de la fiscalización. El Tribunal no realiza fiscalizaciones, el Tribunal lo que realiza es una revisión de legalidad de la fiscalización de la Inspección del Trabajo, por lo tanto, los antecedentes que han de ser tenidos en consideración son aquellos que estuvieron a la vista al momento de realizar la fiscalización. El Tribunal no podría, por supuesto, reprocharle a la Inspección del Trabajo haber obrado de manera incorrecta en base a antecedentes que no tuvo a la vista el funcionario del órgano administrativo en su momento.

Las resoluciones administrativas se adoptan con los antecedentes que existen dentro del procedimiento administrativo, los antecedentes que son posteriores o que no estuvieron a la vista en el procedimiento administrativo obviamente no pudieron ser considerados, obviamente por una cuestión física evidente y el Tribunal, por lo tanto, no puede reprochar ilegalidad en base a



antecedentes nuevos o diferentes a los que se ventilaron en el procedimiento administrativo.

SEXTO: Que considerando lo anterior, en la especie la multa se impone por no otorgaron feriado a un trabajador, el señor Villamizar, por solicitudes del mes de septiembre del año 2022, que estaban rechazadas sin expresar alternativa de uso de feriado. Considerando la prueba que se ha rendido en el proceso, los argumentos que se vertieron en la solicitud de reconsideración, la verdad es que el Tribunal no ve ningún antecedente que dé cuenta de existencia de errores de hecho que se hayan hecho valer y se hayan acreditado en su momento en el procedimiento de reconsideración. Los antecedentes que existen en aquella causa y también aquellos que fueron acompañados a la solicitud de reconsideración no dan cuenta de ningún antecedente que haya dejado de ser tenido en consideración por parte de la fiscalizadora en su oportunidad, lo que existe son correos electrónicos donde efectivamente se le otorga al trabajador algunas alternativas respecto de solicitudes de feriado pero son correos electrónicos que son posteriores al procedimiento de fiscalización, el correo electrónico más cercano a la fiscalización es del 29 de diciembre del año 2022 y la multa es de 7 de diciembre del año 2022. Por lo tanto, estos correos electrónicos que se hacen valer ahora, no estaban a la vista al momento de imponerse la multa. No los tuvo a la vista la fiscalizadora porque no existían al momento de realizar la fiscalización. Lo cual reafirma lo que está expuesto en el informe de exposición, que lo que la fiscalizadora tuvo a la vista fue una solicitud de feriado rechazada sin que se otorgase ninguna alternativa al trabajador para hacer uso el feriado que estaba solicitando, y eso es cierto y no hay ningún antecedente que lo desmienta ni en la causa, ni en la solicitud de reconsideración. En este sentido, cuando la Administración rechaza la solicitud de reconsideración lo hace adecuadamente, valora los antecedentes, determina que ninguno de esos antecedentes desmiente lo establecido en el informe de exposición ni en la



multa, razón de lo cual, la solicitud de reconsideración debe ser rechazada porque no hubo error de hecho, porque no hubo ningún antecedente a los que se establece en el informe de exposición y que se tuvieron en consideración para imponer la multa y esos antecedentes que no existieron en la solicitud de reconsideración, tampoco existen en este juicio. Los antecedentes que se exponen en este juicio son posteriores a la multa y en cualquier caso, no se refieren a la solicitud de feriado de septiembre de 2022, se refieren a discusiones o intercambios de feriados posteriores a tomar ya en el año 2023. Y aquí, lo que se está debatiendo no es ni el procedimiento para tomar feriado, ni si el trabajador da cumplimiento al procedimiento para tomar feriado, aquí lo que se está discutiendo es si es que los hechos verificados en la fiscalización, lo fueron equivocadamente. En los hechos de la fiscalización que dan lugar a la multa, no fueron verificados equivocadamente, fueron valorados conforme a los antecedentes que se pudieron tener a la vista en su oportunidad.

En ese sentido, el Tribunal coincide con la Resolución reclamada, en el sentido que no hay acreditación de error de hecho.

SEPTIMO: Que en cuanto a consideraciones de principios de imputabilidad, y contradictoriedad, que son los relevantes para dejar sin efecto la multa, en primer lugar, hay que señalar que esas no son cuestiones de hecho. Por lo tanto, no se puede fundar un error de hecho en la infracción de un principio jurídico. Esas son consideraciones de derecho que pudieron ser debatidas en la especie, en la reclamación que establece el artículo 503 del Código del Trabajo. Pero esa reclamación no fue interpuesta, por lo tanto la funcionaria cuando resuelva la reconsideración, no podría haber tenido en consideración esa clase de argumentos, porque no tiene facultades para tomar en consideración esa clase de argumentos.

Sin perjuicio de ello, consta en el informe de exposición que la bilateralidad en la fiscalización se llevó a cabo. Consta en el informe que la



funcionaria se apersonó en la empresa, se entrevistó con un personal de la empresa, le requirió información a la empresa y esa persona estuvo en posición de entregar todos los antecedentes y argumentos necesarios para la fiscalización, por lo tanto hubo contradictoriedad en el procedimiento y por lo demás, la imputabilidad es clara con el mero tenor de la multa, lo que se está señalando es que la empresa rechazó una solicitud de feriado y no otorgó alternativa. Ese es un hecho y es una imputación directa a la demandante. No ve este Juez qué mas imputabilidad podría realizarse. Por lo demás todo esto está referido a las particulares específicas del Derecho del Trabajo. Está bien, el sistema jurídico es un sistema y por lo tanto, todo tiene relación con todo, pero eso no significa que cualquier cosa sea cualquier cosa, el Derecho del Trabajo tiene sus principios, el Derecho Administrativo sancionador tiene sus principios, que no son los mismos del Derecho Penal, porque el Derecho Penal tiene una forma de estructurarse de manera diferente y también tiene las diferencias del Derecho Administrativo Sancionador con el Derecho Civil y la Responsabilidad Civil, porque se establecen cada una de estas tipos de responsabilidades, penal, civil, administrativa, son diferentes, porque las normas se estructuran de manera diferente por lo tanto no es hacer un trasvasije de conceptos de un área del derecho a otra. En el caso, la aplicación de estos principios, se ha hecho en relación con las diferencias propias que tiene el Derecho Administrativo Sancionador, con el Derecho Penal y con el Derecho Civil.

OCTAVO: Que en cuanto a la solicitud de rebaja de la misma, la verdad es que si bien, pudiese discutirse sobre el cumplimiento de la norma, porque finalmente la multa se impone por no otorgar alternativas al trabajador para hacer uso del feriado, no solo por el hecho de no otorgar el feriado, y el 29 de diciembre de 2022 hay un correo respecto de alternativas, lo cierto es que este no fue el argumento, y eso lo señala también la resolución recurrida, no fue el argumento por el cual se rechazó la solicitud de rebaja, el argumento por el



cual se rechazó la solicitud de rebaja de la multa es que el fundamento de la empresa es la proporcionalidad de la sanción, no el cumplimiento posterior de la norma. Y eso es efectivo, también consta la solicitud de reconsideración como documental y en su solicitud de reconsideración la empresa lo que hace es pedir la rebaja en base a la proporcionalidad de la sanción, y como ya señalábamos, el Director del Trabajo o el funcionario en que delegue sus facultades no tiene la facultad legal de rebajar la multa por proporcionalidad, esa es una cuestión que tiene también que debatirse en sede judicial, conforme el artículo 503 del Código del Trabajo. Por lo tanto, el argumento para la rebaja de la multa, no es de aquellos recogidos en el artículo 511 del Código del Trabajo, y cuando se rechaza la solicitud de rebaja, se hace también ajustado a Derecho y el funcionario actúa conforme a las facultades legales. Por lo tanto, el Tribunal tampoco tiene nada que reprochar en este punto y, además, tampoco el Tribunal tiene facultades para rebajar la multa en esta instancia, porque en esta instancia no se está revisando la multa, se está revisando la resolución que resolvió la reconsideración.

En razón de lo cual, la demanda debe ser rechazada en todas sus partes.

NOVENO: Que habiendo sido valorada la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, estima el Tribunal que no han habido otros antecedentes que permitan alterar las conclusiones a que se ha arribado precedentemente.

Respecto de los contratos de trabajo, que acompaña la parte demandante, no alteran lo resuelto porque las condiciones contractuales específicas del actor no eran una cuestión determinante en la especie y los comprobantes de feriado se refieren a pedidos diferentes a los que están en debate, lo que dio origen a esta multa es la solicitudes de septiembre de 2022, que están fuera de duda que fueron rechazadas en cualquier caso. Eso tampoco se alega por la parte reclamante en su demanda, por lo tanto, que se



haya otorgado feriado en otros periodos no es importante. Quizás pudiese haber sido importante para la proporcionalidad de la multa, pero esa no es una cuestión a debatir en la especie.

Y en cuanto a la prueba de la parte reclamada, lo no mencionado solo sobreabunda en lo ya expuesto, toda vez que es el expediente administrativo que va en la misma línea de lo que ya se expuso.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 452, 453, 454, 456, 457, 458, 459, 500, 511, 512 del Código del Trabajo, **se resuelve:**

- I. Que se rechaza la reclamación interpuesta por la empresa **SAMSONITE CHILE S.A.** en contra de la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO ORIENTE**, manteniéndose la Resolución N° 319 en los términos que fue dictada.
- II. Que estimando motivo plausible para litigar no se condena en costas a la reclamante.

Dictó sentencia don Francisco Veas Vera, Juez Suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



