

Santiago, veintitrés de agosto de dos mil veinticuatro.

Se complementa acta de audiencia de fecha 7 de agosto de 2024, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

RIT I-764-2023

RUC 23- 4-0538336-5

m.e.a.p.

### **TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA**

Santiago, siete de agosto de dos mil veinticuatro.

#### **VISTOS:**

**PRIMERO:** Que comparece ante este Tribunal, el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT I-764-2023, doña María Paz Pinochet Jara, abogada, en representación de **KENTUCKY FOODS CHILE LIMITADA** del giro Restaurant, ambos domiciliados para estos efectos en Calle San Antonio N° 220, oficina 406, comuna de Santiago e interpone de conformidad lo dispuesto de los artículos 503 y siguientes del Código del Trabajo, reclamo judicial contra la jefa de la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO NORTE**, doña Gloria Alejandra Fuentes Riquelme, domiciliados en San Antonio 427, piso 6 comuna de Santiago, respecto a la Resolución N° 1727/23/151 de fecha 15 de noviembre 2023, mediante la cual se le impuso una sanción correspondiente una multa de 210 Unidades Tributarias Mensuales. Indica que la resolución reclamada se da cuenta de la supuesta constatación de los siguientes hechos. representada, Kentucky Foods Chile Limitada, fundada en la siguiente supuesta constatación de hechos: *“No otorgar a la trabajadora doña Natasha Cepeda Castro, permiso de a lo menos una hora al día para concurrir a dar alimento a su hijo menor de dos años, en el lugar donde se encuentra el menor”* en los periodos que se detallan, los que van desde el 5 de diciembre 2022 al 12 de noviembre 2023, en total corresponden a 87 fechas o días

Estima que no es efectiva la infracción constatada, la que señala que habría sido respecto de los artículos 206 del Código del Trabajo en relación con el artículo 208 del mismo cuerpo legal, vinculado a su vez con el artículo 506 de dicho código.

Explica que la trabajadora ingresó a trabajar con fecha 28 de septiembre 2022 en el local ubicado en Avenida Recoleta de la comuna de Recoleta, indica



que el 1 de marzo de 2023 suscribió un anexo de contrato el que tendría vigencia hasta desde el 1 de marzo de 2023 hasta el 25 de mayo del año siguiente, fecha en la que el hijo de la trabajadora, Emiliano Valentino Quintero Cepeda, cumpliría 2 años de edad, estableciéndose que se retiraría la trabajadora una hora antes de finalizar su turno. lo cual se relaciona con su beneficio de amamantamiento.

Señala que la presente multa se origina porque supuestamente no se le estaba otorgando la hora de amamantamiento a la trabajadora en cuestión, cosa que si se hizo, según pasa a explicar. Indica que la forma de registrar la asistencia se efectúa a través del sistema Geo Victoria. Luego indica que los días que se señalan en la multa, la trabajadora sí tomó la hora de amamantamiento, pero que, sin embargo, por ignorancia y para que la empresa no olvidara pagar su hora de amamantamiento, se retiraba 1 hora antes por su hora de alimento a su hijo y registraba en el sistema una hora de salida posterior.

Luego, indica que el fiscalizador, por una denuncia de la trabajadora, pero solo por su derecho a la cuna, aplica una sanción, por un ítem que se desconocía que se iba a revisar, en consecuencia, luego de revisar el registro de asistencia sin hacer las consultas ante el fiscalizador, éste estimó que no se estaba otorgando el beneficio ya referido respecto a la hora de alimentación del menor de edad.

En otro orden de ideas, reclama respecto de la excesividad del monto de la multa y específicamente estima que el fiscalizador no consideró el bien jurídico afectado ni la gravedad de la falta y considera que 210 Unidades Tributarias Mensuales corresponde a un monto desproporcionado en atención a los hechos de la causa. Entre otros, indica que solo se sanciona un hecho y por una sola trabajadora, la disposición de la empresa para cooperar en la fiscalización, y, conforme a lo expuesto, solicita tener por interpuesto el reclamo, dejar sin efecto la resolución de multa, o bien que se rebaje la misma, al máximo legal conforme a derecho.

**SEGUNDO:** Evacuando traslado de la acción incoada, comparece don Ricardo Daza Lizana, abogado, en representación de la parte reclamada, solicitando el rechazo de la demanda en todas sus partes con expresa condena en costas.

Indica que los hechos consignados en la resolución de multa fueron constatados por el fiscalizador del Servicio en el desempeño de sus funciones y, que también fueron consignados en el informe de fiscalización y que, por tanto,



gozan de presunción legal de veracidad. Adicionalmente, indica que durante la fiscalización se procedió a entrevistar a la trabajadora, que no fue posible encontrar ni telefónica ni personalmente mediante la visita inspectiva. Sin embargo, indica que se entrevistó al empleador mediante su representante, Ever Meléndez, gerente de tienda.

Luego agrega que de la visita inspectiva la fiscalizadora actuante constató una serie de hechos, entre otros, que revisó el contrato de trabajo de la trabajadora, sus anexos, que en el de fecha 1 de marzo de 2023, se estableció que la trabajadora hará uso de la hora de alimentación de menor de 2 años retirándose 1 hora antes de la jornada laboral y que el hijo nació el 25 de mayo 2022.

Luego indica que la multa impuesta se encuentra sustentada en la normativa legal aplicable conforme a nuestro ordenamiento jurídico. Cita el artículo 206, el artículo 208, ambos del Código del Trabajo. Indica que no son efectivas las alegaciones de la contraparte, en el sentido que haya dado cumplimiento a la obligación legal contenida en tales normas, según lo constatando en los documentos y en las entrevistas realizadas, por el fiscalizador.

En cuanto a la cuantía, indica que el artículo 506 del Código del Trabajo permite triplicar la sanción de 70 UTM, por lo que entiende justificada la aplicación de la multa por un total de 210 UTM, justificado su proporcionalidad y racionalidad considerando los bienes jurídicos comprometidos, los que asocia a la vida e integridad psíquica y física de la persona humana, lo que además se encuentran resguardados constitucionalmente en el artículo 19 N° 1 de nuestra Constitución Política de la República, y, asimismo, indica que la empresa es de gran tamaño, que cuenta con más de 2450 trabajadores y que conforma el tipificador de infracciones y a las instrucciones contenidas en el Manual de procedimiento de fiscalización de la Dirección del Trabajo, se aplicó adecuadamente la multa por lo que no es cuestionable la sanción en el parámetro que el legislador contempla para ello.

Conforme a lo señalado, solicita tener por contestado el reclamo, y en definitiva, rechazarlo en todas sus partes, con expresa condena en costas.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que la controversia de autos se debe a que la reclamante alega que fue multada por no haber otorgado durante distintas fechas el derecho a una



hora diaria para alimentar a su hijo de una trabajadora menor de 2 años y al respecto, alega que, pese a que los registros de asistencia realizados por el fiscalizador no lo reflejan, en los hechos sí se otorgó el derecho a la trabajadora objeto de la fiscalización. Por su parte, la demandada niega que se haya otorgado la respectiva hora de lactancia a la trabajadora. Indica que los hechos constatados por el funcionario actuante se reputan verídicos, los que habían sido verificados no solo por la revisión de documentos, sino que también a partir de la entrevista efectuada a un representante de la empresa.

Por lo tanto, la primera controversia o discusión planteada por las partes es si que en los hechos se incurrió o no en la conducta por la cual se sancionó a la reclamante. Y en segundo término, se discute la proporcionalidad de la multa, estimando la actora que no se consideraron requisitos tales como el bien jurídico afectado, el daño causado, la cantidad de trabajadores perjudicados ni la disposición a cooperar por parte de la empresa y a su turno la reclamada, señala que la cuantía de la multa se determinó conforme a la normativa legal aplicable, en particular los artículos 208 y 506 del Código del Trabajo, siendo que este último se remite expresamente a la normativa aplicada a la Dirección del trabajo y en particular el tipificador de infracciones y el manual de fiscalización vigente a la época de la Resolución de Multa. Consecuencia también será necesario, en caso de desestimarse la pretensión principal contenida la demanda, dilucidar si acaso fue racional y proporcional la multa cursada.

**SEGUNDO:** En cuanto al primer aspecto discutido sobre si efectivamente se incurrió en la conducta por la que fue multada a la reclamante, es posible verificar a partir de los documentos rendidos como prueba por las partes, que el fiscalizador tuvo acceso a los registros de asistencia de la trabajadora Natasha Cepeda Castro y concluyó que las fechas detalladas es la resolución reclamada, no se lo otorgó el beneficio de alimentación establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo, así consta de la página 3 del Informe de exposición incorporado por la demandada, lo cual fue expresamente además, reconocido en la demanda. Ahora bien, lo que indica la actora es que por error la trabajadora tenía la costumbre de marcar su asistencia total sin considerar la hora de salida anticipada que se le otorgaba conforme al anexo del 1 de marzo de 2023. Este anexo, también fue revisado por el fiscalizador e incorporado como medio de prueba por la demandada, donde se constata que en el mismo se acordó que la



trabajadora se retirará una hora antes de su jornada laboral para alimentar a su hijo menor de edad, nacido el 25 de mayo de 2022. Cabe tener presente que el artículo 206 del Código del Trabajo expone que *“Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:*

*c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.”*

Así las cosas, lo pactado en dicho documento cumple en apariencia con la normativa, sin perjuicio que el anexo es posterior a la época del nacimiento del hijo, lo relevante, en consecuencia, será determinar si, tal como alega la reclamante, la trabajadora Cepeda Castro realmente omitió indicar al marcar su asistencia el verdadero horario en el que se retiraba de sus labores en las fechas indicadas en la Resolución de Multa y particularmente dilucidar si acaso se retiró una hora antes de la correspondiente de acuerdo a su jornada laboral.

**TERCERO:** Para acreditar sus dichos, las partes incorporaron al proceso. la prueba que se pasa a comentar.

La parte reclamante incorporó:

Copias de resolución de multa, del correo de notificación de la misma y el acta de inicio de fiscalización más el acta de notificación de requerimiento de documentación de fecha 11 de noviembre de 2023, documentos que también fueron incorporados por la parte demandada, También incorporó copia del contrato de trabajo de la trabajadora Natasha Cepeda, en el que se puede apreciar que su jornada laboral era 29 horas semanales, distribuidas de 4 a 5 días, siendo un máximo de horas diarias de 10 horas, distribuidas por turnos en un anexo pendiente de suscribir. Asimismo, se constata que en el contrato se reconoce el derecho a alimentación a una hora diaria a hijos menores de 2 años. También incorporó copia de un anexo de fecha 1 de septiembre de 2023 y un documento que denomina Bono compensatorio sala cuna retroactivo de fecha 14 de marzo de 2023, entre la empresa y Natasha Cepeda. Se estima que estos dos antecedentes son irrelevantes, ya que no dicen relación con el otorgamiento del derecho a una hora diaria para la alimentación del hijo menor de 2 años de la trabajadora objeto de la fiscalización. En el mismo sentido, se desestima el valor epistémico del anexo de contrato de trabajo, respecto al beneficio de temporal de



bonificación por sala cuna de fecha 1 de marzo de 2023. Adicionalmente, se incorporaron licencias médicas, una de 4 de diciembre y otra del 11 de diciembre, ambas de 2023, por 5 y 7 días, respectivamente. Nuevamente se estima el valor probatorio de estos antecedentes, ya que dicen relación con fechas que no fueron incluidas dentro de los 87 días indicados en la Resolución de Multa. Por lo tanto, es irrelevante conocer si es que la trabajadora hizo uso de licencias médicas durante diciembre de 2023, siendo que las últimas fechas indicadas en la Resolución de Multa corresponden a noviembre del mismo año. Adicionalmente, incorporó copia de registro de asistencia de la trabajadora entre el 28 de noviembre de 2022 y el 3 de diciembre de 2023.

A su turno incorporó también la declaración de 2 testigos, por una parte, declaró doña Katherine Ivonne Alarcón Medling, quien declara prestar servicios para la empresa reclamante como encargada de Recursos Humanos, sostiene que el registro de asistencia al empleador es geo biométrico a través del teléfono móvil de cada trabajador mediante el uso del software denominado Geo Victoria. Sobre la señora Natasha Cepeda, sostiene que la propia testigo participó de la fiscalización de fines de 2023 sobre otorgamiento a derechos de la sala cuna. Reconoce que, entre otros antecedentes se les requirió exhibir contrato de trabajo y registros de asistencia y en cuanto a este último documento, afirma que fue requerido respecto del otorgamiento de la hora de amamantamiento. Asegura que la señora Cepeda se retiraba una hora antes. Pero que marcaba a través de su celular en el horario de término su turno y no en el horario en el que efectivamente hacía retiro del local de trabajo. Al ser consultada, cómo le consta lo anterior, señala que luego de recibir la multa se consultó a la Jefatura del local donde trabajaba la señora Cepeda, quien aseguró que se ha sido uso de la hora de alimentación. Ahora bien, reconoce que no se comunicó con la trabajadora, sino que solo con su Jefatura, a quien individualiza vagamente con su nombre de pila, sin indicar estar seguro de que ese sea su verdadero nombre. Luego también se contó con el testimonio de don Vicente Samuel Quezada Reimer, quien declaró ser el encargado de relaciones laborales de la empresa reclamante, reiteró también que el registro de asistencia empleado por la empresa es el de Geo Victoria. Sobre doña Natasha Cepeda, indica que es trabajadora del local de Patronato, reconoce que quien compareció ante la fiscalización, en relación a dicha trabajadora fue Katherine Alarcón, quien le comentó que lo investigado fue



sobre el derecho a la sala cuna, pero que luego la empresa fue multada por no otorgar una hora a la trabajadora para alimentar a su hijo. Sostiene que la trabajadora usualmente marcaba su asistencia, llegando a su domicilio y no en el horario en que realmente se retiraba. Al respecto, el testigo indica que habló con gerentes del local, aunque desconoce sus nombres, y aunque luego indica que solo se contactó con uno de ellos, cuyo nombre tampoco individualiza, indica que éste le consultó y explicó sobre la situación de la señora Cepeda y le comentó que ella se estaba retirando una hora antes de su jornada laboral. Ahora bien, reconoce que no le consultó por los días específicos señalados sobre Resolución de Multa, sino que en términos generales. Se le preguntó si se estaba cumpliendo con el derecho de la trabajadora a contar con una hora para alimentar a su hijo.

Por su parte, la parte reclamada ofreció como medios de prueba:

Copias de la carátula y el informe de fiscalización, informe de exposición, de los cuales es posible constatar en todos los antecedentes, una parte que se constata que la empresa cuenta con 2459 trabajadores y también que el fiscalizado luego revisar el contrato de trabajo y los registros de asistencia, concluyó que para cumplir con el deber de otorgar una hora de descanso para alimentación del hijo de la trabajadora, debió reducir de 5 horas con 48 minutos a 4 horas con 48 minutos la jornada diaria que ella cumplía 5 días a la semana y luego concluyó que no se dio cumplimiento a lo anterior en las fechas que luego detalla y que corresponden y son coincidentes con las indicadas en la Resolución de Multa. También se incorporó por la reclamada, copia de la Resolución de Multa, copia de la Activación de la fiscalización, del acta de notificación y requerimiento de documentación, del contrato de trabajo de la trabajadora, del registro de asistencia, del anexo, contrato del 1 de marzo de 2023, en cuya cláusula quinta se pacta que se opta por la alternativa de retirarse del turno de la trabajadora una hora antes, copia del pago del bono de compensatorio sala cuna retroactiva y copia del dictamen N° 2248/047 del 19 de julio 2007 y el dictamen N° 3362/102 fecha 20 de agosto de 2003.

**CUARTO:** De acuerdo a la prueba rendida no es posible derribar la presunción de veracidad de la que goza los hechos que fueron contratados por el fiscalizador actuante conforme al artículo 23 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1977 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En efecto, los únicos antecedentes aportados al proceso que aluden a una eventual discrepancia entre





los registros de asistencia de la trabajadora Natacha Cepeda y el horario en que realmente ella se retira del lugar de trabajo fueron las declaraciones de ambos testigos de la parte demandante. Esto no se refirieron a ninguna de las fechas expresamente indicadas en la resolución de multa, sino que indicaron que únicamente se comunicaron con una persona encargada del local donde prestaba servicio de la señora Cepeda, que les comentó que esta sí se retiraba 1 hora antes de su jornada laboral respectiva. Los supuestos dichos genéricos del jefe o gerente local, cuya identidad además se desconoce, no pueden ser suficientes para estimar los hechos precisos y concretos que fueron constatados por el inspector actuante y que se expresan en la resolución reclamada consistentes en el no otorgamiento del derecho a 1 hora para alimentación del hijo menor de edad, específicamente 2 años, durante 87 días que fueron detallados explícitamente en dicha resolución, y que corresponden a fechas que van desde diciembre 2022 hasta noviembre 2023.

Conforme a lo anterior, no podrá prosperar la pretensión principal de la demanda, esto es, dejar sin efecto la Resolución reclamada. Por lo tanto, no se dejará sin efecto tampoco la multa cursada, por cuanto mediante ella se sancionó una infracción al artículo 206 del Código del Trabajo que fue debidamente verificada.

**QUINTO:** En cuanto a la razonabilidad y la proporcionalidad de la multa, es necesario, en primer término, tener presente que su cuantía máxima conforme el artículo 208 del Código del Trabajo 70 unidades tributarias mensuales, y que siendo la reclamante una empresa grande de más de 2400 trabajadores según el artículo 506, inciso penúltimo del mismo cuerpo legal, es procedente multiplicar hasta por 3 las sanciones especiales establecidas en dicho código, como es el caso de la prescrita en el artículo 208.

El artículo 506 establece que para hacer uso de la facultad de duplicar o triplicar la sanción se debió estar a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo. En tal sentido, conforme a los artículos 505- A y 506 quater del Código del Trabajo, los criterios que dieron emplearse son: la naturaleza de la infracción, la afectación de derechos laborales, el número de trabajadores afectados, la conducta del empleador. Atendido que no consta en el proceso que la conducta previa o coetánea a la empresa pueda agravar la sanción al no haberse dado cuenta de que haya sido multada en el último tiempo y algo que solo es afectó a





un trabajador de un universo de más de 2400, se estima que no se pudo justificar en la normativa legal aplicable la cuantía en su máxima expresión y multiplicada por 3 de la multa cursada.

Ahora bien, respecto de los restantes criterios, se estima que la naturaleza de los hechos contratados, que corresponden a una reiteración en 87 días dentro de un lapso de solo 12 meses sin justificación del incumplimiento de la normativa, ha de ser considerada como una circunstancia que torna más grave la infracción, dada la conducta contumaz y sostenida en el tiempo por parte del empleador. Asimismo, el derecho afectado no es meramente patrimonial ni se relaciona únicamente con la trabajadora, sino que dice relación y se vincula con su derecho a la integridad física y síquica y asimismo con el de su hijo. Este derecho entonces de tener una especial consideración ya que además dice relación con la condición de madre de la trabajadora y la necesidad humana de alimentar a su hijo, por lo que resulta particularmente reprochable su omisión, siendo que el potencial perjuicio causado es imponderable tanto respecto a la trabajadora como su hijo. Dado que dos de los cuatro criterios debieron tenerse en cuenta para determinar la gravedad de la infracción y que el máximo de la cuantía de la multa que puede aplicarse fue de 210 UTM se acogerá parcialmente lo solicitado en forma subsidiaria a la demanda y se rebajará prudencialmente a la mitad la multa cursada la que, en consecuencia, pasará a ser de solo 105 UTM y no 210.

**SEXTO:** Toda la prueba rendida ha sido analizada y apreciada conforme a la sana crítica y la no examinada expresamente no tuvo la virtud de alterar las conclusiones arribadas en los acápites precedentes.

Y de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 33, 206, 208, 420 y siguientes, 445 y siguientes, 456, 459, 503, 505 A y 506 quater del Código del Trabajo, 23 del Decreto con Fuerza de Ley N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y 19 N°1 de la Constitución Política de la República, **se resuelve que:**

**I.** Que **acoge parcialmente** la acción de reclamación, solo en cuanto a que se rebaja la multa cursada mediante resolución N° 1727/23/151, de fecha 15 de noviembre de 2023 dictada por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, cuya cuantía pasa de 210 a 105 Unidades Tributarias Mensuales.

**II.** Cada parte pagará sus costas.

RIT: I-764-2023

RUC: 23- 4-0538336-5

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



**Sentencia dictada por don Santiago Peña Bazán, Juez Suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

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



A contar del 07 de abril de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>

