

Santiago, veintitrés de enero de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

PRIMERO: Que, comparece Dagoberto Ramos Avendaño, abogado, cédula nacional de identidad N°10.155.205-5, en representación de VIGÍA SEGURIDAD SPA, del giro de la seguridad privada, RUT 77.021.039-9, con domicilio para estos efectos en Maestra Lidia Torres N° 87, Recoleta, y deduce conforme a lo dispuesto por los artículos 446, 500, 511 y 512 del Código del Trabajo, Recurso de Reclamación en Procedimiento de Aplicación General, en contra de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte Chacabuco, por la Resolución N° 1323-8728/2023, notificada con fecha 03 de julio de 2023, dictada por doña Mónica Liberona Pérez, Inspectora Comunal del Trabajo, ambos con domicilio en Manuel Antonio Matta N° 1231, Quilicura, por la que no dio lugar a la Reconsideración administrativa deducida por esta parte en contra de la Resolución de multa N° 1323.3655.23.1-1 de 15 de Enero de 2023, impuesta por la suma de 26,73 IMM.

Expone que la multa fue cursada por “No exhibir con fecha 09/01/2023 toda la documentación exigida que deriva de las relaciones de trabajo, necesaria para efectuar las labores de fiscalización, según el siguiente detalle: planilla Mutua 11/2022 con nómina de trabajadores y nómina con total de trabajadores vigentes, se deja constancia que realizada una fiscalización remota a través del envío de un correo electrónico a la casilla de correos registrada por la empresa ante la Dirección del Trabajo con fecha 02/01/2023 en el cual se otorgó un plazo de 2 días hábiles para exhibir dicha documentación y de acuerdo a lo dispuesto en el art. 508 del Código del Trabajo, dicho plazo venció el día 09/01/2023 a las 23:59 horas.”

Plantea como primer error de hecho del inspector del trabajo, el ignorar la absoluta falta de proporcionalidad de la multa impuesta, desde el momento que no ha considerado que uno de los principios que rigen la teoría de la pena, absolutamente aplicable en sede administrativa (ya que la multa no es sino la manifestación que reviste el poder punitivo del Estado), es el principio de “proporcionalidad”, que implica que debe existir una exacta correlación entre la sanción, el hecho imputado y el bien jurídico que se pretende proteger.



En la especie, estamos ante una multa absolutamente excesiva de 26,73 IMM (casi 7 millones de pesos), la que a todas luces constituye una privación ilegítima del activo de la empresa que forma parte del derecho de propiedad de ésta, lo que obliga a esta empresa a solicitar la completa revisión de la misma, ya que es evidente que con decisiones como esas se pone en riesgo la continuidad de la empresa y la fuente de trabajo de muchas personas y de sustento de un gran número de familias.

Cita los artículos 31 y 32 del DFL N° 2 de 1967, de las que estima se desprende que los inspectores del trabajo, al constatar la infracción a lo dispuesto en el artículo 31, se encuentran facultado sólo para sancionar en la unidad económica que regula el artículo 32, esto es, sueldos vitales, escala A) del departamento de Santiago y no por algunas otras unidades diversas de las allí señaladas.

Si bien los sueldos vitales fueron derogados para algunos efectos por la ley 18.018, subsisten para otros, entre ellos el artículo 32 del DFL N° 2 de 1967 y, en todo caso, la precitada ley establece una tabla de equivalencias y conversiones a ingresos mínimos mensuales, de cuya aplicación es posible establecer que el monto por el que fue sancionado esta reclamante excede aquél permitido por el artículo 32, ya citado.

Sostiene sólo cabe declarar que el Inspector del Trabajo al actuar por orden del Director del Trabajo, no sujetó su accionar dentro del ámbito que le está permitido, sino que se excedió en su facultades sancionatorias, lo que pugna con lo dispuesto en los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, normas a las que deben

ajustarse todas las actuaciones de los entes del Estado, motivo por el cual la presente multa debe dejarse sin efecto, ya que no se ha expuesto a esta parte ninguna razón ni ningún fundamento, de porqué se ha aplicado el máximo de una multa cuando se trata de la falta de exhibición, no de toda, sino que de una parte de la documental de 2 trabajadores fiscalizados, considerándose además que el índice de convertibilidad indica que estas multas se sancionan desde 0,66 IMM, habiéndose aplicado el máximo de la multa y sin justificar gravedad alguna de la infracción.



Cita también los artículos 505 y 506 del Código del Trabajo, afirmando que respecto de este requisito, gravedad, no ha existido en la resolución de multa que se reclama, argumento o fundamento alguno, cometiéndose así error de hecho, ya que a todas luces y conforme a cualquier criterio de examinación, no puede ser grave como para ameritar la aplicación del máximo de la multa, la falta de exhibición de sólo parte de la

documental de 4 de los 10 trabajadores fiscalizados. Es por ello que la confirmación de

la multa en su quantum máximo adolece de error de hecho, carece de proporcionalidad y por último no ha sido grave, en relación con la finalidad de la fiscalización.

Invoca jurisprudencia.

Insiste en el error de hecho, ya que conforme a cualquier criterio de examinación, no puede ser grave la falta de exhibición de cierta documental, cuando se ha acreditado que se envió la documentación solicitada el día 11 de enero de 2023 a las 09:34 hrs. de manera que en la práctica, sólo se retrasó la empresa un día y ello jamás pudo haber evitado el proceso de fiscalización.

Sobre esta base y no justificándose en parte alguna de la resolución dictada por el Inspector del Trabajo la gravedad de la infracción, deberá rebajarse proporcionalmente en consideración a este específico factor.

El segundo error de hecho (y aun de Derecho) del inspector del trabajo, se produce al ignorar la completa corrección de la infracción aun antes de la notificación de la multa precedente, desde el momento que no ha considerado que con fecha 19 de febrero de 2010, la Dirección del Trabajo emitió una Circular, la N° 18. Lo importante de esta Circular, es que a su través la Dirección del Trabajo modificó instrucciones pasadas sobre procedimientos de fiscalización, montos de multas, recursos administrativos y criterios para resolverlos.

Esta Circular no ha sido derogada por la Circular N° 4 de la Dirección del Trabajo de 17 de enero de 2022, que sólo derogó otras Circulares, las Nos. 77, 58 y 97, dejando vigente la Circular N° 18 por ser compatible con ésta.



La Circular en comento recogió como antecedente, la Ley N° 20.416.- de 3 de febrero de 2010, la que agregó un nuevo artículo al Código del Trabajo, el artículo 505 bis que clasifica a los empleadores en micro, pequeña, mediana y gran empresa, en función del número de trabajadores. La misma ley sustituyó, entre otros, el artículo 511 del referido Código, en lo concerniente al porcentaje a rebajar automáticamente de una multa, en el caso que la empresa acredite cumplimiento de la norma infringida dentro de los 15 días siguientes de notificada la multa.

Hace presente que para los efectos de la Circular en análisis, se clasifica a las empresas en Empresa No Mype y Empresa Mype. Las primeras equivalen a las grandes empresas y las segundas a las micro, pequeña y medianas empresas (o empresas de menor tamaño).

En los aspectos relativos a la fiscalización, multa y procedimiento de reconsideración contenidos en la Circular N° 18, que señala que “todas las resoluciones de multas por infracciones a la legislación laboral y previsional respecto de las cuales se acredita su cumplimiento, por regla general son susceptibles de rebaja.”

El monto de la rebaja va a depender de dos factores: 1.- Del tiempo o época en que se haya producido el cumplimiento que se acredita; 2.- Del tamaño de la empresa que acredita el cumplimiento (no MYPE o MYPE).

El momento o tiempo en que se produjo el cumplimiento, sólo puede ser: Anterior, después o durante la fiscalización, y en este último caso, dentro de los 15 días siguientes a la notificación de la resolución de multa o dentro del período comprendido entre los 16 y 30 días siguientes a la notificación de la resolución de multa.

La Circular N° 18 de 19 de febrero de 2010, establece la siguiente pauta general de rebaja de una multa: 1.- Si el cumplimiento se acredita o regulariza antes o durante la fiscalización, el porcentaje de rebaja de la multa para Empresa NO MYPE es de un 90% y para una Empresa MYPE es de un 95%. 2.- Si el cumplimiento se acredita después de la fiscalización, pero dentro de los 15 días de notificada una multa, el porcentaje de rebaja de la multa para Empresa NO MYPE es de un 50% y para una Empresa MYPE es de un 80%.

3.- Si el cumplimiento se acredita después de la fiscalización, pero después de los 15 días y hasta los 30 días de notificada una multa, el porcentaje de rebaja de la multa para Empresa NO MYPE es de un 40% y para una Empresa MYPE es de un 60%.

Haciendo uso del derecho a solicitar esta empresa el máximo de rebaja de la multa aplicada a su rango o categoría, se demostró en el proceso de Reconsideración lo siguiente: el fiscalizador, con fecha 15 de enero de 2023, constató que la reclamante no había dado cumplimiento a su obligación de exhibir cierta documental solicitada y cursó por ello con igual fecha la multa que fue objeto de reconsideración y que se confirmó por la resolución reclamada.

Destaca que esta resolución de multa le fue notificada con fecha 18 de febrero de 2023. No obstante se demostró en el proceso de reconsideración que la señalada infracción había sido corregida con más de un mes antes de la notificación de la multa y con 4 días antes de la constatación de hechos, ya que con fecha 11 de enero de 2023 se envió al fiscalizador por mail, precisamente la documentación que estaba solicitando, esto es, el compilado de la planilla Mutual correspondiente a noviembre de 2022 con nómina de trabajadores vigentes, instalación por instalación, tal como acreditará.

Hace presente que el Inspector del Trabajo al resolver, reconoce la corrección y reconoce que de haberse materializado ésta se hubiera dado lugar a la rebaja de multa, argumentando para no dar lugar a ésta, que la corrección no fue íntegra porque no se acompañó el listado de trabajadores de la empresa, en circunstancias que precisamente el compilado IST que se le elaboró para estos efectos, instalación por instalación, contiene el listado o nómina de trabajadores de la empresa.

El Inspector del Trabajo, ignorando los principios de la lógica y máximas de la experiencia, no consideró que cuando llegó la solicitud de documentación, la empresa estaba en pleno proceso de pago de sueldos, los que se materializan los días 5 de cada mes, de tal manera que recién el día viernes 06 de enero de 2023 la empresa pudo abocarse a la tarea de reunir la documentación solicitada por el fiscalizador, considerando que los días 7 y 8 de enero correspondían a sábado y domingo. La tarea no era sencilla, ya que al tratarse de una

empresa que presta servicios en instalaciones de terceros, el IST no entrega una planilla única, sino que ello está determinado por cada centro de costo, de manera que se debió ir instalación por instalación reuniendo la información, para armar un compilado lo más claro posible, tarea que recién se pudo terminar la mañana del 11 de enero de 2023, enviándose inmediatamente al mail del fiscalizador y sin que a esa fecha se les hubiera cursado multa de ninguna naturaleza, de manera que la infracción fue corregida durante el proceso de fiscalización y antes del curso de cualquier multa y obviamente antes de la notificación de la multa, de manera que en aplicación de las reglas anteriormente descritas la multa debió necesariamente reducirse por corrección, de manera que al no hacerlo así el Inspector del Trabajo ha incurrido en error de hecho que es menester enmendar por esta vía.

Solicita que la multa confirmada sea dejada íntegramente sin efecto o reducida proporcionalmente, con expresa condenación en costas de la reclamada.

SEGUNDO: Que, contestando la demandada solicita su rechazo en todas sus partes, con expresa condena en costas.

Explica que la multa se cursó por el siguiente hecho: “No exhibir con fecha 09/01/2023 toda la documentación exigida que deriva de las relaciones de trabajo, necesaria para efectuar las labores de fiscalización, según el siguiente detalle: planilla mutual 11/2022 con nómina de trabajadores y nómina con total de trabajadores vigentes. se deja constancia que realizada una fiscalización remota a través del envío de un correo electrónico a la casilla de correos registrada por la empresa ante la dirección del trabajo rv.schublin@vigia.cl con fecha 02/01/2023 en el cual se otorgó un plazo de 2 días hábiles para exhibir dicha documentación y de acuerdo a lo dispuesto en el art. 508 del código del trabajo, dicho plazo venció el día 09/01/2023 a las 23:59 horas”. Lo que constituyó infracción a los artículos 31 y 32 del D.F.L. N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; artículo 8 de la ley N° 18.018 y artículo 30 del Decreto Supremo N°51 de 1982 del Ministerio de Justicia.

Respecto al hecho tipificado en la multa, infracción propiamente tal, no existe error de hecho en su constatación, cuestión que la reclamante reconoce expresamente en su escrito de demanda, al sostener que: “... no ha existido en la resolución que se reclama, argumento



o fundamento alguno, cometiéndose así error de hecho, ya que a todas luces y conforme a cualquier criterio de examinación, no puede ser grave la falta de exhibición de cierta documental, cuando se ha acreditado que se envió la documentación solicitada el día 11 de enero de 2023 a las 09:34 hrs. de manera que en la práctica, sólo se retrasó la empresa un día y ello jamás pudo haber evitado el proceso de fiscalización”.

La empresa reclamante ha reconocido expresamente no haber dado cumplimiento oportuno, al requerimiento documental realizado por el fiscalizador actuante. Consecuencialmente, no existe aquí el error de hecho que se acusa. El error de hecho es la ignorancia o el concepto equivocado que se tiene de una persona, de una cosa o de un hecho. Al señalar la empresa que hubo un retraso en el cumplimiento de lo solicitado, resulta manifiesta la inexistencia del error que acusa la reclamante.

En cuanto a las actuaciones que motivaron la aplicación de la multa, posteriormente reconsiderada, el fiscalizador actuante requirió la información a la reclamante mediante correo electrónico. El que si bien, fue remitido el día 02 de enero del presente al correo registrado por la empresa ante la Dirección del Trabajo (rv.schublin@vigia.cl), se entendió remitido el día 03 de enero. Ello, por aplicación de lo dispuesto en la Ley N°20.983, que declaró feriado el día 02 de enero, en razón de que el día 1° de enero de 2023 recayó en día domingo. Entonces, siendo formalmente el día 03 de enero del año 2023, la fecha en que se requirió la documentación laboral, notificación practicada en conformidad al inciso 1° del Art. 508 del Código del Trabajo, por lo que se entendió notificado el requerimiento documental el día viernes 06 de enero del año 2023. Dicha norma legal dispone que: “Las notificaciones, citaciones y comunicaciones a través de correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, producirán pleno efecto legal y se entenderán practicadas al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del referido correo”.

Este mismo inciso 1° del Art. 508 citado, también dispone que: “... cada empleador... que se relacione con la Dirección del Trabajo, deberá registrar un correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, donde deberán practicarse las notificaciones, citaciones y comunicaciones, el que se considerará vigente para todos los efectos legales mientras no sea modificado en el portal electrónico de la mencionada Dirección”.



Pues bien, al mes de enero del año 2023, la empresa Vigía Seguridad SpA, tenía registrado en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo (Departamento de Atención de Usuarios de la Dirección del Trabajo -NCC Consulta), el siguiente correo electrónico: rv.schublin@vigia.cl.

A dicho correo electrónico le fue requerida la documentación laboral, otorgándose un plazo de dos días para la remisión de estos antecedentes. Es decir, la reclamante debía cumplir el lunes 09 de enero del año 2023, pero no lo hizo, lo que configuró la infracción al Art. 31 del D.F.L. N°2 de 1967.

La norma legal citada establece que los funcionarios del Trabajo podrán requerir de los empleadores, patrones o de sus representantes y de sus organizaciones, toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización que les corresponda y todos los datos pertinentes para realizar las encuestas que patrocina la Dirección del Trabajo, incluso la exhibición de sus registros contables para su examen.

Vemos en la reclamación judicial que la actora se arroga una interpretación legal inexistente y que bien, no le corresponde, puesto que califica su retraso en la remisión de antecedentes con no haber evitado impedido el proceso de fiscalización. No es ella la llamada a sostener que su incumplimiento afecta o no un proceso investigativo del Órgano fiscalizador.

En cuanto a la cuantía de la multa, en lo relativo a la conversión de sueldos vitales a ingresos mínimos mensuales, tampoco existió error de hecho en la aplicación de la sanción. Para tales efectos, debemos revisar lo dispuesto en el artículo 32 del D.F.L N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que indica que: “La infracción a las disposiciones del artículo precedente será sancionada con multa administrativa de tres sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago hasta diez sueldos vitales anuales del mismo departamento que será aplicada por el Inspector del Trabajo que la constató.”

Dicho esto, cabe señalar que efectivamente, el artículo 8 de la Ley N°18.018 regula la conversión de las sumas expresadas en sueldos vitales, señalando en su inciso 2° que:



“La conversión señalada en el inciso anterior será fijada por decreto supremo del Ministerio de Justicia respecto de las cuantías, penas o sanciones administrativas expresadas por las leyes en sueldos vitales o porcentajes de ellos.”.

Ahora bien, el Decreto Supremo N°51, de 1982, es el que finalmente fija las equivalencias entre ambas unidades, estableciendo que un sueldo vital mensual es equivalente a un 22,275639% de un IMM, o que un sueldo vital es igual a 0,222757 IMM.

Considerando además que según da cuenta la equivalencia en dinero que dicho decreto fija, y según es de conocimiento público, un sueldo vital anual es igual a doce sueldos vitales mensuales (así como consecencialmente 1 IMA es igual a 12 IMM) nos encontramos con que el rango de aplicación de la multa en cuestión es el siguiente:

Mínimo	Máximo
3 sueldos vitales mensuales	10 sueldos vitales anuales (120 sueldos vitales mensuales)
0,668271 ingresos Mínimos Mensuales	26,73084 ingresos Mínimos Mensuales

Estima del todo claro que ésta se encuentra ajustada a derecho en relación a su cuantía, aplicándose el máximo permitido en este caso, considerando la evaluación hecha de forma previa por la Dirección del Trabajo, que consta en el Tipificador de Infracciones; y a las instrucciones contenidas en el Manual de Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, que contiene las instrucciones vigentes a la fecha de la fiscalización, por lo que no es efectivo que se hayan modificado las sanciones previamente establecidas por el legislador, ni menos, observar la existencia de un error de hecho al haberse aplicado la sanción.

Ahora bien, con respecto al Art. 506 del Código del Trabajo, citado por la actora en su reclamación, hace presente que esta norma regula primero, los incumplimientos sancionados por el Código del Trabajo. Que no es el caso de la multa N°3655.23.1-1, materia de este juicio, puesto que dicha sanción vulneró otro cuerpo normativo (D.F.L. N°2 de 1967), lo que vendría siendo una ley complementaria. Segundo entonces, tampoco resulta aplicable el citado Art. 506, puesto que este artículo obliga a que, dicha ley

complementaria “no tenga señalada una sanción especial”. Y en el caso, el incumplimiento si contempla una sanción especial, la ya descrita en el Art. 32 del D.F.L. N°2.

Da ejemplo de leyes complementarias que no regulan una sanción especial, ciertos incumplimientos a la Ley N°16.744 o el D.S. N°594 de 1999, en donde es aplicable el Art. 506 del Código del Trabajo, pero no en este caso. Por consiguiente, no es útil en la infracción que se reclama, lo descrito en el Art. 506 del Código del Trabajo, puesto que no resulta aplicable. Los demás argumentos descritos en la reclamación judicial no son más que justificaciones al incumplimiento cometido. La actora habla que, a la época del requerimiento de documentación, la empresa estaba en pleno proceso de pago de sueldos, cuestión que no se ajusta a un eventual eximente de responsabilidad, puesto que la norma legal vulnerada no lo contempla.

No hay que olvidar que aquí hubo un requerimiento de documentos, otorgándose un plazo a la reclamante para remitir la documentación y no lo hizo.

Plantea que utilizar este mismo argumento ante una fiscalización en terreno, en donde el fiscalizador se apersona en dependencias de la empresa, lleva a imaginar que la respuesta sería “señor fiscalizador, retírese y venga otro día, porque ahora estoy en proceso de pago de sueldos”.

Evidentemente, no tiene sentido alegar lo del proceso de pago de sueldos, puesto que aquello no sería óbice para cumplir con las acciones requeridas ante una fiscalización laboral.

En cuanto a la acción impetrada, señala que el Código del Trabajo le otorga al empleador multado por la autoridad administrativa, dos acciones distintas, a saber: la prevista en el artículo 503 inciso tercero del Código del Trabajo, que permite discutir la procedencia de la multa desde cualquier punto de vista, pudiendo en tal caso alegar las partes cuestiones tales como su legalidad, existencia de errores de hecho, de derecho u otras; y la regulada por el artículo 512 inciso segundo del Código del Trabajo, que permite reclamar sólo respecto del modo en que el Director del Trabajo ha hecho uso, a su vez, de la facultad otorgada por el

artículo 511 del mismo código, relativa a rebajar o dejar sin efecto una multa administrativa en las hipótesis taxativamente contenidas en la norma.

Así, al renunciar la parte a su derecho a reclamar judicialmente de las multas y optar por la acción del artículo 512 del Código del Trabajo, la competencia del tribunal se ve restringida, puesto que ya no podrá conocer de cada aspecto de la multa, sino que sólo podrá analizar si el uso de la citada facultad por parte del Director de Servicio o de quien actuase en su nombre, se ajustó a los márgenes que el artículo 511 del Código del Trabajo le fija, norma que sólo le permite dejar sin efecto o rebajar la multa cuando el reclamante acredite un error de hecho en su imposición o el cumplimiento de la norma citada, por lo que lo que debía ser acreditado por la reclamante es el haber alegado y probado ante el Director del Trabajo o quien, en su nombre, resolvió la reconsideración, la existencia del error de hecho o cumplimiento de la norma en que se funda la infracción.

En este caso, estando acotada la competencia del Inspector del Trabajo para resolver la solicitud de reconsideración a sólo dos supuestos (los descritos en el artículo 511 del Código del Trabajo), únicamente respecto a ellos correspondía fundamentar la Resolución que se pronunció respecto de la reconsideración de multa. Y así se expresa o se señalan latamente las razones del rechazo, en todos los considerandos de la Resolución Exenta N°1323-8728/2023, reclamada.

Solicita rechazar el reclamo, con expresa condena en costas a la reclamante. **TERCERO:** Que, llamadas las partes a conciliación, no se produce.

CUARTO: Que, se fijaron como hechos no controvertidos: 1. Dictación de la resolución 1323.3355 del 15 de enero de 2023 que cursó un multa y que respecto de ella se interpuso un recurso de reconsideración administrativo que fue resuelto mediante resolución 1323.2728 de 28 de junio del año 2023.

QUINTO: Que, se establecieron como hechos controvertidos: 1. Efectividad de configurarse un error de hecho en la aplicación de la resolución 1323.2728 de 28 de junio del año 2023 que se pronuncia respecto de la reconsideración de multa administrativa. 2. Si es efectivo que se dio cumplimiento o no a la normativa infringida.

SEXTO: Que, en audiencia de juicio las partes incorporaron los siguientes medios de prueba:

-Parte Reclamante:

Documental:

- 1.- Copia de mail de fecha 11 de enero de 2023, dirigido por doña Katherine Cifuentes Solar, al mail eissi@dt.gob.cl adjuntándose la información solicitada.
- 2.- Copia de planilla IST de toda la empresa, instalación por instalación, con nómina de trabajadores, enviada al fiscalizador con fecha 11 de enero de 2023.
- 3.- Copia de Circular N° 18 de la Dirección del Trabajo de 19 de febrero de 2010.
- 4.- Copia de Resolución N° 1323-8728/2023 que resolvió la Reconsideración.

-Parte Reclamada:

Documental:

1. Notificación Resolución N°1323.8728-2023 – Resolución Exenta N°1323.8728- 2023, de fecha 28-06-2023 – NCC Consulta notificaciones de la Dirección del Trabajo (Art. 508 inciso 1° C.T.);
2. Correo electrónico de fecha 24-03-2023: Solicitud de reconsideración de multa N°3655.23.1-1 – minuta de descargos;
3. Correo electrónico de fecha 15-02-2023, informa término de fiscalización, notificación multa;
4. Carátula de Informe de fiscalización N°1323.2022.2523, más informe de exposición, redactado por fiscalizador Edmundo Issi Padilla;
5. Resolución de Multa N°3655.22.1-1, cursada con fecha 15-01-2023;
6. Activación de fiscalización N°1323.2022.2523, de fecha 28-11-2021;



7. Antecedentes verificados en fiscalización 2523;

8. Notificación inicio de fiscalización, correo electrónico de fecha 02-01-2023, más NCC Consulta notificaciones de la Dirección del Trabajo.

SEPTIMO: Que la acción deducida por la parte reclamante tiene por objeto atacar la validez de la resolución administrativa número 1323-8728/2023, de fecha 28 de junio de 2023, dictada por la reclamada, por medio de la cual mantuvo la multa administrativa cursada a la reclamante número N° 3655/22/1-1 de 15 de Enero de 2023, por haber incurrido en error de hecho el fiscalizador.

OCTAVO: Que conforme a la acción deducida, la reclamante solicita en el petitorio de su reclamo “que la multa confirmada sea dejada íntegramente sin efecto o reducida proporcionalmente”, dando cuenta de una confusión en las acciones que establece el Código del ramo, debiendo tenerse en cuenta que para reclamar de la multa cursada, la multada debió accionar mediante la acción del artículo 503 del Código del Trabajo, la que debe interponerse en el plazo de quince días hábiles contados de la notificación, plazo que se encuentra precluido. Así, en la presente causa, al reclamar de la resolución que se pronuncia sobre la reconsideración deducida, la competencia de este Tribunal es la otorgada por los artículos 512 inciso 2° del Código del Trabajo en relación a las facultades que tiene el Director del Trabajo, prevista en el artículo 511 del mismo cuerpo legal, esto es, dejar sin efecto las resoluciones de multa administrativa cuando estas se hayan dictado con manifiesto error de hecho o rebajándola cuando se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento a las disposiciones legales convencionales o arbitrales, cuya infracción motivó la sanción, dentro de los 15 días contados desde la fecha de notificación de la multa original. O en su caso, por carecer de fundamentación la resolución que recayó en la solicitud de reconsideración de multa administrativa, de conformidad a lo previsto en el artículo 512 del Código del Trabajo, norma que expresamente dispone que la resolución del Director del Trabajo, debe ser fundada.

NOVENO: Que, en cuanto al error de hecho esgrimido en la demanda de reclamación deducida ante este Tribunal, cabe hacer presente que el tal error manifiesto debe entenderse



como aquel que verse sobre un hecho, cosa o suceso, es decir, algo que se refiere a una realidad independiente de toda opinión, criterio particular o calificación y queda excluido de su ámbito, todo aquello que se refiera a cuestiones jurídicas, apreciación de la trascendencia o alcance de los hechos indubitados, valoración de las pruebas, interpretación de las disposiciones legales y calificaciones que puedan establecerse, motivo por el cual cualquier alegación que tenga relación con la interpretación de una norma legal, la aplicación de la misma o alcance de la misma, ya sea en atención al espíritu que ha tenido en vista el legislador al momento de establecerla o la interpretación armónica de la legislación, cae en el ámbito del error de derecho, de igual modo, cualquier alegación que diga relación con la falta de fundamentación de la multa originalmente cursada y que no se reproduzca en la resolución de reconsideración administrativa que se ataca a través de la vía de la acción del artículo 512 inciso segundo del Código del Trabajo, cae en el ámbito del error de derecho. En este sentido se ha pronunciado reiteradamente la jurisprudencia de nuestros más altos tribunales de justicia.

DECIMO: Que, ahora bien, para que el Tribunal pueda dejar sin efecto la multa originalmente cursada y a su vez la resolución que recayó en la solicitud de reconsideración de multa administrativa por un error de hecho, dicho error debe ser manifiesto y debe haber constado, estar presente, al momento de la aplicación de la sanción. De todo lo anterior se desprende que el supuesto error de hecho que aduce la reclamante, en caso alguno puede ser considerado como tal, puesto que claramente conduce a determinar si la multa es proporcional, o se utilizó la adecuada conversión legal, lo que obviamente conduce a una interpretación legal, por lo que tal alegación será rechazada.

UNDECIMO: Que, en cuanto a la segunda hipótesis, esto es la acreditación fehaciente de haber dado íntegro cumplimiento a las disposiciones legales convencionales o arbitrales, cuya infracción motivó la sanción, cabe señalar que la reclamante aduce los fundamentos consignados en el considerando cuarto precedente. Al efecto lo primero es consignar que efectivamente la reclamante reconoce que no cumplió dentro del plazo otorgado por la administración la documentación solicitada, aportando justificaciones de tal hecho.



DUODECIMO: Que, en cuanto al cumplimiento posterior, lo cierto es que la propia resolución señala claramente los motivos del rechazo a la reclamación “En cuanto a lo señalado por la empresa respecto de la documentación acompañada en correo de fecha 11 de enero de 2023, que coincide a la acompañada en este recurso, solo envía las planillas de mutual de periodo 11/2023, en circunstancias que la multa aplicada es tanto por no enviar planillas como no enviar lista de trabajadores activos de la empresa; por tanto, no existe corrección de la conducta en los términos del artículo 511 N°2 del Código del Trabajo: “2. Rebajando la multa, cuando se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento, a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción.” Pues bien, como se señaló, la empresa no acompaña nómina total de trabajadores vigentes.” Lo razonado por la autoridad administrativa en la multa que se revisa, resulta en que se encuentra correctamente fundada y acorde, incluso, con la prueba aquí aportada, en donde el único documento que incorpora la reclamante en su correo de 11 de enero es el Detalle de comprobante de pago de cotizaciones previsionales.

DECIMO TERCERO: Por estas consideraciones, y estimando además que la resolución que resuelve la reclamación de la multa, se encuentra ajustada derecho, el reclamo no podrá prosperar y será rechazado, según se dirá.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 503, 506, 511, 512 y 443 y siguientes del Código Del Trabajo se declara:

I.-Que se rechaza en todas sus partes el reclamo deducido por VIGÍA SEGURIDAD SPA, en contra de la Inspección Comunal Del Trabajo Santiago Norte Chacabuco, desestimándose las alegaciones esgrimidas por la reclamante en todas sus partes y manteniéndose por ello la resolución administrativa N° 1323-8728/2023, de 28 de junio de 2023

II. Que se condena en costas a la reclamante por estimar que no tuvo motivo plausible para litigar las cuales se fijan en la suma de \$250.000.

Regístrese, y archívese los antecedentes en su oportunidad.

RIT : I-385-2023

RUC : 23- 4-0499673-8

Pronunciada por doña ANDREA LEONOR SILVA AHUMADA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veintitrés de enero de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

